



ACADEMIA MILITAR

Os níveis de *stress* e bem-estar nos militares que participam em missões internacionais

**Autora: Aspirante de Infantaria da Guarda Nacional Republicana
Edna Sofia Pires Almeida**

**Orientador: Tenente Coronel de Artilharia António Palma Rosinha
Coorientador: Capitão de Infantaria da GNR Reinaldo Saraiva Hermenegildo**

**Relatório Científico Final do Trabalho de Investigação Aplicada
Lisboa, 02 de agosto de 2013**



ACADEMIA MILITAR

Os níveis de *stress* e bem-estar nos militares que participam em missões internacionais

**Autora: Aspirante de Infantaria da Guarda Nacional Republicana
Edna Sofia Pires Almeida**

**Orientador: Tenente Coronel de Artilharia António Palma Rosinha
Coorientador: Capitão de Infantaria da GNR Reinaldo Saraiva Hermenegildo**

**Relatório Científico Final do Trabalho de Investigação Aplicada
Lisboa, 02 de agosto de 2013**

“Há um tempo em que é preciso abandonar as roupas usadas, que já têm a forma do nosso corpo, e esquecer os nossos caminhos, que nos levam sempre aos mesmos lugares. É o tempo da travessia: e, se não ousarmos fazê-la, teremos ficado, para sempre, à margem de nós mesmos.”
(Fernando Pessoa)

“Só se nos detivermos a pensar nas pequenas coisas, chegaremos a compreender as grandes.”
(José Saramago)

Dedicatória

Aos meus Pais e à minha Irmã
Por, absolutamente, tudo...

Agradecimentos

O presente RCFTIA representa o culminar de uma caminhada recheada de desafios, que só conseguimos superar se verdadeiramente o desejarmos e se tivermos o apoio de todos aqueles que, fruto do afeto que por nós sentem, acreditam em nós e nos dão a força necessária para superar esses desafios. Por todo o apoio prestado:

Agradeço ao Senhor Tenente-Coronel António Palma Rosinha, pela amizade, pela constante disponibilidade, pelos conselhos e pelos conhecimentos transmitidos para a realização do RCFTIA. O seu envolvimento, a sua atenção e a sua presença incontornável foram, para mim, fundamentais na realização deste relatório final;

Ao Senhor Capitão Reinaldo Saraiva Hermenegildo que, em virtude da sua vasta experiência profissional/académica, sempre me orientou para o melhor caminho a seguir nesta vida académica.

Ao Tenente-Coronel Moleirinho que, enquanto Diretor de Curso, nesta tenra fase da nossa juventude, sempre nos transmitiu os melhores conselhos acumulados ao longo de uma carreira ao serviço da Guarda;

A quem com o seu testemunho pessoal entrevistei e me transmitiu os seus conhecimentos. Uma palavra de apreço aos militares que disponibilizaram um pouco do seu tempo para responderem aos inquéritos por questionários, sem o trabalho de campo, o valor e credibilidade deste trabalho não seria o mesmo;

Agradeço em especial ao meu pai, António Manuel Almeida, e à minha mãe, Maria do Rosário Pires Almeida, por todo o apoio, amor, carinho e compreensão que sempre me deram, em especial, ao longo destes últimos cinco anos de formação. Creio que todos nós temos os nossos heróis, a nossa inspiração, eu também tenho os meus: os meus pais!

Agradeço à minha irmã, Vânia Almeida, que com palavras de carinho e amizade, sempre me aconchegou. Sem ela e sem o seu apoio nada disto seria possível;

À minha família e a todos os meus amigos, em especial aos meus avós Maria Claro e Abílio Almeida e aos meus tios, Carlos Almeida e Sílvia Esteves, por tudo aquilo que são para mim, pela sua força e o seu apoio incondicional e por sempre acreditarem no meu sucesso.

À Doutora Patrícia Vieira, Professora Assistente na Universidade *Georgetown* em *Washington* nos Estados Unidos da América, pela ajuda demonstrada aquando da

elaboração do resumo e abstract do trabalho, sem dúvida que os seus conhecimentos em Inglês se demonstraram como uma mais-valia para este trabalho.

Agradeço aos meus camaradas e amigos do XVIII curso por todos os momentos de partilha que vivenciámos e que, com saudade, recordarei;

Agradeço à Academia Militar e à Escola da Guarda por todos os esforços que foram desenvolvidos na nossa formação, enquanto seres humanos e enquanto militares; e

Por fim, agradeço a todos aqueles que com quem privei e que, através da partilha de experiências contribuíram de uma maneira ou de outra.

A todos Vós o meu muito obrigado.

Resumo

Na atualidade o *stress* tem repercussões cada vez maiores e preocupantes nas diversas instituições, provocando, conseqüentemente, um grande impacto na sociedade. Efetivamente, o *stress* é um fator que influencia o bem-estar e a saúde das pessoas, afetando o seu desempenho pessoal e a sua produtividade, diminuindo-as. Ora, sendo a Guarda Nacional Republicana uma instituição com um grande número de elementos profissionais que exercem funções em ambientes adversos, como é o caso das missões internacionais, é normal que o *stress* possa afetar o bem-estar.

A problemática em estudo é o impacto das missões internacionais nos níveis de *stress* e nos níveis de bem-estar nos militares que participaram na missão do Iraque, sendo o objetivo geral da investigação avaliar o impacto dos níveis de stress nas três fases do deslocamento (pré, durante e pós missão) nos níveis de bem-estar dos militares da GNR, bem como avaliar qual a influência das missões internacionais na capacidade económica dos militares da GNR.

A investigação dividiu-se em duas partes: uma parte teórica e outra prática. A parte teórica prende-se com a pesquisa bibliográfica, que teve particular incidência em obras de referência e trabalhos alusivos ao tema em análise, de forma a poder sustentar o trabalho de campo. A parte prática teve por base a recolha de dados, através da aplicação de inquéritos por questionário aos militares que participaram na missão do Iraque e através da aplicação de entrevistas aos comandantes de pelotão dos diferentes contingentes, que lidaram diretamente com os militares.

A análise e discussão dos resultados permitem concluir com esta investigação que as missões internacionais têm impacto nos níveis de *stress* e bem-estar dos militares da GNR.

Palavras-chave: *Stress*, Bem-estar, Guarda Nacional Republicana, Iraque.

Abstract

Nowadays, *stress* has increasing and troubling in several institutions, causing thus having a large impact on society. Indeed, *stress* is a factor that influences the well-being and health of people, affecting their personal performance and productivity, and sometimes decreasing it. The National Guard is an institution with a large number of professionals who work in harsh environments, such as international missions, so it is normal that the presence of *stress* and matters of well-being may be at issue.

The problem under study is the impact of international missions in *stress* levels and the well-being of the military who participated in the mission in Iraq. The overall goal of this research is to assess the impact of the international military missions. The specific objectives of this study are to evaluate the impact of international missions in *stress* levels and the well-being of the military and check what is the influence of international missions in the economic capacity of the military.

The research was divided into two main sections: a theoretical section and practical section. The theoretical section deals with literature, with a particular focus on reference works and works studying the theme in question, so as to be able to validate the field work. The field work is divided into two chapters: the chapter on *stress* and well-being and the chapter on international missions. The practical section was based on the collection of data through questionnaire surveys to the soldiers who took part in the mission in Iraq and through interviews to platoon commanders of the various contingents, who dealt directly with the military.

With this study it is possible to conclude that the international missions have an impact on levels of *stress* and well-being in the GNR military GNR, varying proportionally during displacement.

Keywords: Stress; welfare; National Guard; Iraq.

Índice Geral

Dedicatória	iii
Agradecimentos	iv
Resumo	vi
Abstract	vii
Índice Geral.....	viii
Índice de Figuras	xi
Índice de Quadros.....	xii
Índice de Tabelas	xiii
Lista de Siglas e Abreviaturas	xiv

Capítulo 1 Introdução do trabalho	1
1.1. Introdução e contextualização da investigação	1
1.2. Enquadramento	1
1.3. Escolha e justificação do tema	2
1.4. Delimitação do objeto e objetivos do estudo	3
1.5. Perguntas de investigação	3
1.6. Hipóteses	4
1.7. Metodologia da investigação.....	4
1.8. Estrutura do trabalho	5

Capítulo 2 O <i>stress</i> e o bem-estar	6
2.1. O <i>stress</i> e o bem-estar – Conceitos	6
2.2. Teorias Clássicas	7
2.3. Causas do <i>stress</i> (<i>stressores</i>) e do bem-estar	9
2.4. Fatores de bem-estar e de <i>stress</i>	11
2.5. Incidentes Críticos (Life events)	13
2.6. <i>Stress</i> em missão	15

Capítulo 3 As missões internacionais.....	17
3.1. Enquadramento geral	17
3.2. A GNR no Iraque	19
3.3. Suporte Social - Psicologia na Guarda Nacional Republicana	21
 Capítulo 4 Metodologia e Procedimentos.....	 23
4.1. Amostra	23
4.2. Instrumentos	25
4.2.1. Questionário de <i>life events</i>	26
4.2.2. Questionário de <i>stress</i> percebido e suporte social da unidade	26
4.2.3. Questionário de Depressão, Ansiedade e <i>Stress</i>	27
4.2.4. Questionário de Bem-Estar no Trabalho.....	27
4.2.5. Questionário de <i>Stressores</i>	27
4.2.6. Entrevistas	28
4.3. Procedimento.....	28
 Capítulo 5 Apresentação, Análise e Discussão dos resultados	 30
5.1. Introdução	30
5.2. Fatores caracterizadores do Pré-Deslocamento.....	30
5.2.1. Motivações da participação em missões	30
5.2.2. <i>Life events</i>	31
5.2.2.1. Estatística descritiva global	31
5.2.2.2. Comparação dos <i>life events</i> por posto	33
5.2.2.3. Comparação dos <i>life events</i> por Estado Civil	33
5.3. Fatores caracterizadores do deslocamento	34
5.3.1. <i>Stressores</i> do deslocamento	34
5.3.1.1. Comparação dos <i>stressores</i> por Posto	35
5.3.1.2. Comparação dos <i>stressores</i> por Estado Civil	35
5.3.2. <i>Stress</i> em deslocamento	36
5.3.3. Suporte Social da Unidade	36
5.3.4. Bem-Estar no Deslocamento.....	37
5.3.5. Comparação <i>Stress</i> Percebido, Suporte social da unidade e Bem-Estar por Posto	37
5.3.6. Comparação <i>Stress</i> Percebido, Suporte Social e Bem-Estar por Estado Civil	38

5.4. Fatores Caracterizadores do Pós-Deslocamento	39
5.4.1 <i>Stress</i> Pós-Deslocamento	39
5.4.2 Bem-Estar Pós-Deslocamento.....	39
5.5. Correlações entre Fatores do Pré, Durante e Pós-Deslocamento	39
5.5.1. Análise da correlação dos fatores do pré, durante e pós-deslocamento	39
5.5.2. Relações entre fatores antes e durante o deslocamento	43
5.5.3. Relações entre fatores antes e pós-deslocamento.....	44
5.5.4. Relações entre fatores durante e pós-deslocamento.....	45
5.5.5. Relações entre fatores durante o deslocamento	46
5.6. Análise das entrevistas	47
5.6.1. Análise e discussão dos resultados.....	50
 Capítulo 6 Conclusões e Recomendações	53
6.1. Conclusões	53
6.2. Recomendações e Limitações da investigação	55
6.3. Investigações futuras	55
 Referências Bibliográficas	56
 Apêndice A Estrutura do trabalho	i
Apêndice B Inquérito por questionário	ii
Apêndice C Guião de Entrevista	vii
Apêndice D Síntese das respostas à questão 1.....	viii
Apêndice E Síntese das respostas à questão 2.....	ix
Apêndice F Síntese das respostas à questão 3	x
Apêndice G Síntese de respostas à questão 4	xi
Apêndice H Profissões <i>Stress</i>antes	xii
Apêndice I Correlação entre fatores antes, durante e pós-deslocamento	xiii
 Anexo J Modelo Transacional de Lazarus e Folkman (1984) e Modelo sobre o Bem-estar	xiv
Anexo K Missões SPU	xv

Índice de Figuras

Figura nº 1: Descendência	23
Figura nº 2: Número de filhos	23
Figura nº 3: Idade dos inquiridos.....	23
Figura nº 4: Estado civil	23
Figura nº 5: Habilitações literárias	23
Figura nº 6: Posto	23
Figura nº 7: Tempo de missão	24
Figura nº 8: Regresso da missão.....	24
Figura nº 9: Cumprimento da missão	24
Figura nº 10: Perceção da missão	24
Figura nº 11: Motivações de ingresso na missão.....	30
Figura nº 12: Modelos sobre o <i>stress</i> e sobre o bem-estar	74

Índice de Quadros

Quadro nº 1: Dados sociodemográficos dos entrevistados.....	28
Quadro nº 2: Matriz de Codificação Alfanumérica e Cromática das Entrevistas.....	47
Quadro nº 3: Análise de resultados da questão 1	48
Quadro nº 4: Análise de resultados da questão 2	48
Quadro nº 5: Análise de resultados da questão 3.....	49
Quadro nº 6: Análise de resultados da questão 4.....	49
Quadro nº 7: Síntese das respostas à questão 1	viii
Quadro nº 8: Síntese das respostas à questão 2	ix
Quadro nº 9: Síntese das respostas à questão 3	x
Quadro nº 10: Síntese das respostas à questão 4	xi
Quadro nº 12: Estudos acerca das profissões mais <i>stressantes</i>	72

Índice de Tabelas

Tabela 1: Resultados da análise de consistência interna das escalas dos questionários.....	28
Tabela 2: Estatística descritiva dos <i>Life events</i>	31
Tabela 3: Análise Fatorial em Componentes Principais.....	32
Tabela 4: Estatística descritiva dos <i>life events</i> do pré-deslocamento	32
Tabela 5: Comparação dos <i>life events</i> por Posto	33
Tabela 6: Comparação dos <i>life events</i> por Estado Civil	33
Tabela 7: <i>Stressores</i> do deslocamento.....	34
Tabela 8: Estatística descritiva dos <i>stressores</i> do deslocamento.....	35
Tabela 9: Comparação dos <i>stressores</i> por Posto	35
Tabela 10: Comparação dos <i>stressores</i> por Estado Civil	36
Tabela 11: Estatística descritiva do <i>stress</i> percebido	36
Tabela 12: Estatística descritiva do suporte social da unidade.....	36
Tabela 13: Estatística descritiva do bem-estar no deslocamento	37
Tabela 14: Comparação do <i>stress</i> percebido, do suporte social e do bem-estar com o Posto	38
Tabela 15: Comparação <i>Stress</i> Percebido, Suporte Social e Bem-Estar por Estado Civil..	38
Tabela 16: <i>Stress</i> pós-deslocamento.....	39
Tabela 17: Bem-estar pós deslocamento	39
Tabela 18: Análise Quantitativa das Entrevistas	50
Tabela 19: Correlações entre os fatores do pré, durante e pós deslocamento	73
Tabela 20: Missões SPU.....	75

Lista de Siglas e Abreviaturas

CE	Comunidade Económica
CEE	Comunidade Económica Europeia
CMDT	Comandante
DASS	Depressão, Ansiedade e <i>Stress</i>
E	Entrevistado
EUA	Estados Unidos da América
FPU	<i>Formed Police Unit</i>
GIPS	Grupo de Intervenção Proteção e Socorro
GNR	Guarda Nacional Republicana
H	Hipótese
IPU	<i>Integrated Police Unit</i>
IT-JTF	<i>Italian Joint Task Force</i>
MSU	<i>Multinational Specialized Unit</i>
NEP	Norma de Execução Permanente
Nº	Número
Obs.	Observação
ONU	Organização das Nações Unidas
OSCE	Organização para a segurança e cooperação na Europa
OTAN	Organização do Tratado Atlântico Norte
PSO	<i>Police Support Operations</i>
PSS	<i>Perceived Stress Scale</i>
Q	Questão
QD	Questão derivada
RCFTIA	Relatório Científico Final do Trabalho de Investigação Aplicada
<i>ROC</i>	<i>Radio on Call</i>
SOE	Seção de Operações Especiais
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences
UEO	União europeia ocidental
α	Alfa de <i>Cronbach</i>
r	Correlação

Capítulo 1

Introdução do trabalho

1.1. Introdução e contextualização da investigação

No âmbito da estrutura curricular dos cursos ministrados na Academia Militar surge o presente Relatório Científico Final do Trabalho de Investigação Aplicada (RCFTIA), subordinado ao tema: “Os níveis de *stress* e bem-estar nos militares que participam em missões internacionais” conducente à obtenção do grau de Mestre em Ciências Militares, na especialidade de segurança.

O RCFTIA representa o culminar da formação dos futuros Oficiais da Guarda Nacional Republicana (GNR) e tem como principal objetivo desenvolver as capacidades de exploração, investigação e análise. O desenvolvimento destas capacidades deve ser conciliado com temáticas que revelem interesse para a GNR, como tal, deve ser elaborado um relatório científico individual com conclusões claras e sem ambiguidades, através da aplicação dos conhecimentos adquiridos ao longo da formação.

O presente trabalho tem como objeto de estudo a avaliação dos níveis de *stress* e de bem-estar vivenciados pelos militares da GNR que participam em missões internacionais bem como a determinação das principais preocupações/sensações vivenciadas pelos militares, pretendendo-se apurar quais os motivos que levam à vivência do *stress*/bem-estar.

A introdução é constituída pelo enquadramento e pela respetiva fundamentação do tema escolhido. Posteriormente será abordado o problema de investigação, as questões de investigação, os objetivos, as hipóteses, a metodologia e o modelo de investigação utilizado. Por último, será feita uma breve síntese do que será abordado nos restantes capítulos.

1.2. Enquadramento

Este Trabalho de Investigação Aplicada analisa o impacto que as Missões Internacionais têm na vida dos militares da GNR que nelas participam, ponderando

variáveis como os motivos de ingresso, a avaliação dos *stressores* em missão, os níveis de *stress*, bem como a avaliação dos sintomas físicos com impacto nos níveis de bem-estar.

Na atualidade, o *stress* é um problema grave e ao qual não se tem dado a importância devida, tal acontecimento cresce abruptamente, devido ao aumento das exigências laborais, da competitividade e da mudança e, muitas vezes, pelas situações traumáticas vividas pelos indivíduos.

Alguns estudos de psicologia e sociologia referem que os seres humanos têm necessidades de sobrevivência, de organização e de tantas outras realidades, tratando-se de um conceito largamente utilizado em ciências sociais. Como tal, é importante estudar as situações do dia-a-dia do militar que influenciam direta ou indiretamente a vida do mesmo, com consequências evidentes nos seus níveis de *stress* e bem-estar (Alves, 2010).

Desde há muito tempo que, no senso comum, se observa a crença na existência de fatores organizacionais e não organizacionais a influenciarem o desempenho dos indivíduos. Como tal, as vivências a que o ser humano está sujeito devem ser alvo de estudo para uma melhor compreensão do impacto que essas vivências têm na vida do militar e consequentemente da influência direta na sua vida pessoal/profissional.

O *stress* é um processo psicofisiológico complexo e que tem em consideração três elementos: os *stressores*, a perceção ou avaliação da ameaça, e as respostas emocionais. Geralmente este processo é iniciado por situações ou circunstâncias (*stressores*) que são percecionadas ou interpretadas como sendo perigosas ou frustrantes (Hackfort, 1993).

1.3. Escolha e justificação do tema

A GNR devido à sua bivalência policial e militar tem participado nos mais variados teatros de operações, destacando contingentes ou elementos de forma isolada para diversos pontos do mundo. Torna-se portanto relevante estudar qual o impacto que a participação em missões internacionais tem nos militares da Guarda Nacional Republicana, avaliando os *stressores* e o nível de *stress* que têm influência direta nos níveis de bem-estar do militar da GNR e consequentemente, no seu desempenho diário. É uma temática institucionalmente importante e bastante atual.

A escolha do tema deste trabalho teve por base o interesse do seu autor sobre a problemática do bem-estar e do *stress* nos militares, já que este é um fenómeno que afeta diretamente e cada vez mais as pessoas e, concludentemente, as organizações, visto que essas pessoas são parte integrante das mesmas, neste caso, da instituição GNR.

Para além de existir uma sensibilização nas forças de segurança para a problemática em apreço torna-se, no entanto, pertinente e premente elaborar um trabalho que verse sobre este assunto, para que possa haver a perceção da forma como os militares estão sujeitos ao *stress*.

1.4. Delimitação do objeto e objetivos do estudo

O objetivo deste estudo é a determinação do nível de *stress* a que os militares estão sujeitos, bem como a perceção das suas origens e dos meios que estão disponíveis para a sua resolução. Para dar resposta ao problema formulado, visando o enquadramento teórico do tema e a investigação de campo foi definido um objetivo geral¹ e vários objetivos específicos².

O Objetivo Geral desta investigação é avaliar qual o impacto das missões internacionais nos militares da GNR e os objetivos específicos são verificar qual o impacto das missões internacionais nos níveis de *stress* e bem-estar dos militares da GNR e qual é a influência das missões internacionais na capacidade económica dos militares da GNR.

Com esta pesquisa pretende-se estudar a perceção do *stress* em elementos da GNR que participam em missões internacionais, conhecer a perceção do *stress* experienciado durante a mesma, saber de que forma os acontecimentos vividos se tornam marcantes ao ponto de desenvolver perturbação de *stress* pós-traumático, e ainda, perceber quais as principais dificuldades sentidas após o regresso das missões internacionais. Por último, verificar qual a influência das missões na capacidade económica dos militares.

1.5. Perguntas de investigação

O que caracteriza todas as ciências do homem é que a realidade por elas estudada é uma só: é a condição humana considerada sob uma certa luz e tornada objeto de um método específico (Nunes, 2001).

O problema da investigação organiza o trabalho, direcionando o trabalho e delimita-o mostrando as suas fronteiras e focaliza o investigador para a problemática do estudo, como tal, a pergunta de partida deste trabalho é: “Qual o impacto que as missões internacionais têm nos militares da GNR?”.

¹ Indica a principal intenção de um projeto, corresponde ao produto final que o projeto quer atingir.

² Permitem o acesso gradual e progressivo aos resultados finais.

Da pergunta de partida surgem perguntas derivadas, que permitirão chegar a uma resposta mais clara e concreta. As perguntas derivadas dão sustentabilidade à pergunta central, por forma a chegar às conclusões. As questões derivadas deste trabalho são as seguintes:

QD1- Qual a influência que as missões internacionais têm nos níveis de *stress* e bem-estar dos militares da GNR?

QD2 - Qual a influência das missões internacionais na capacidade económica dos militares da GNR?

QD3 - Qual a influência das missões internacionais no dia-a-dia do militar?

1.6. Hipóteses

As hipóteses são uma resposta prévia ao problema que foi proposto numa fase inicial (Azevedo e Azevedo, 2006). Estas questões terão de ser respondidas para que no final do trabalho sejam verificadas, parcialmente verificadas ou então refutadas. As hipóteses deste trabalho são as seguintes:

H1 - As missões internacionais influenciam os níveis de *stress* e bem-estar dos militares da GNR.

H2 – Os diferentes *stressores* da missão levam a maiores níveis de *stress*.

H3 – Maiores níveis de *stress* implicam menores níveis de bem-estar.

H4 - As missões internacionais influenciam a capacidade económica dos militares.

H5 - As missões internacionais influenciam o dia-a-dia do militar da GNR.

1.7. Metodologia da investigação

A realização do RCFTIA, obedece às orientações para a redação de trabalhos escritos previstas na Norma de Execução Permanente (NEP) n.º 520/DE/ de junho de 2011.

No entanto, afigura-se pertinente salientar que nos aspetos em que estão omissas, nomeadamente naqueles que se relacionam com os aspetos formais e metodológicos do trabalho, foi necessário recorrer a outros autores. Posto isto, quanto à apresentação e estrutura do trabalho, seguem-se, na generalidade, as orientações do Orientador³ e ainda

³ Professor Doutor/Tenente-Coronel/António José Palma Esteves Rosinha.

alguns conselhos de *Raimond Quivy*⁴. Este trabalho segue o sistema alfabético (autor-data), preconizado pelas normas do *Style Guide Primer – Publication Manual of the American Psychological Association* (American Psychological Association, 2010).

O percurso utilizado na investigação foi dividido por várias etapas, por forma a organizar melhor o trabalho e rentabilizar o tempo, sendo elas: 1ª Etapa – Escolha do tema, definição dos objetivos, criação da pergunta de partida e perguntas derivadas e definição das hipóteses; 2ª Etapa – Revisão da literatura; 3ª Etapa – Construção dos modelos de análise; 4ª Etapa – Aplicação dos questionários e entrevistas; 5ª Etapa – Análise e discussão dos resultados obtidos; e 6ª Etapa – Conclusões.

1.8. Estrutura do trabalho

Uma vez mais, a estrutura do trabalho vai de encontro às orientações da Academia Militar. Este trabalho encontra-se dividido em duas partes fundamentais, sendo que a primeira é teórica e a segunda é prática. A junção das duas partes perfaz um total de 6 capítulos, três na primeira parte e três na segunda.

Na primeira parte, a parte teórica, o primeiro capítulo diz respeito à Introdução do trabalho de Investigação, sendo que é feita uma justificação do tema, colocada a pergunta de partida e as suas derivadas, estabelecidas as hipóteses, abordada a metodologia de trabalho e, por fim, a estrutura do trabalho. O segundo capítulo aborda o tema “*stress*” e, por outro lado, o bem-estar e o terceiro capítulo as missões internacionais em que a GNR tem participado, nomeadamente, Operações de Apoio à Paz, fazendo referência à participação da GNR no Iraque e ao *stress* vivenciado.

A segunda parte, a parte prática, inicia-se com o quarto capítulo (metodologia e procedimentos), e materializa-se numa abordagem aos métodos, técnicas e instrumentos de pesquisa que foram utilizados. No quinto capítulo, referente à apresentação, análise e discussão dos resultados é apresentado e descrito todo o trabalho empírico. Sendo que, no sexto capítulo (conclusões e recomendações) é apresentada a reflexão final da parte teórica e prática, as respostas à pergunta de partida e derivadas, a validação total, parcial ou refutação das hipóteses, as limitações da investigação e ainda sugestões e recomendações finais para investigações futuras.

⁴ *Quivy & Campenhoudt* (2008).

Capítulo 2

O *stress* e o bem-estar

2.1. O *stress* e o bem-estar – Conceitos

A palavra *stress* é um termo utilizado nos mais variados contextos da vida quotidiana, que ganhou popularidade e invadiu a vida social, tornando-se numa palavra que vive na comunicação do ser humano (Parreira, 2006).

A vida predominantemente urbana da atualidade, desenrolada num ambiente físico e social bastante exigente e potencialmente agressivo leva a que as pessoas sintam o tão conhecido *stress*, que por sua vez deriva do latim “*stringere*” e significa estreitar, ligar, associado a ansiedade e angústia (Calado, 1998).

O conceito de *stress* materializa-se num conjunto de reações emocionais e cognitivas a ameaças e desafios inerentes ao quotidiano e aos acontecimentos de vida, sendo que se incluem os agentes de ordem individual e os cataclismos⁵ (Cohen, 1988).

Desta forma, o *stress* traduz o desequilíbrio entre as exigências ambientais e as capacidades de resposta do organismo, este desequilíbrio varia consoante o estado psicológico da pessoa e a com a interpretação/avaliação individual que a pessoa faz das situações concretas e que concorre com o conceito de emoção⁶ (Goteman, 1995).

Para além disso, a multiplicidade de riscos a que o indivíduo está sujeito na sua vida diária (profissional, social, cultural), leva a uma necessidade de o próprio promover mecanismos que sejam capazes de minimizar a sua influência e os seus agravos na saúde. Na realidade, as patologias causadas pelo trabalho são de tal ordem que se torna difícil identificar limites entre a causa-efeito para cada um deles (Pires, Costa, Brites e Ferreira, 2003).

Decorrente do dicionário de Língua Portuguesa, a palavra *stress* significa o conjunto de alterações psíquicas e fisiológicas, provocadas por agentes diversos, que

⁵ Estímulos externos que produzem reações emocionais.

⁶ A emoção representa um sentimento que resulta em raciocínios, estados psicológicos e biológicos e o leque de propensões para a ação.

prejudicam ou impedem a realização normal do trabalho. Por outro lado, o bem-estar significa estado de contentamento físico e espiritual, tranquilidade e conforto.

O termo bem-estar⁷ surge muitas vezes associado ao conceito de felicidade, na medida em que o bem-estar se traduz num termo psicológico que consiste na maneira como as pessoas avaliam as suas próprias vidas, sendo que essa avaliação positiva traduz-se em felicidade⁸. Os fatores que envolvem a determinação do bem-estar estão fundados em duas bases: as condições externas e os processos internos. As condições externas representam os contextos nos quais o indivíduo está inserido, por outro lado, os processos internos, representam os mecanismos individuais pelos quais processam o nível de satisfação com a vida (Rosa, 2008).

O bem-estar⁹ materializa-se na capacidade que um indivíduo tem em gerir a própria personalidade, reconhecer os sentimentos mais profundos e as mudanças que poderiam tornar esses indivíduos em pessoas melhores (Cohen, 1988). Por outro lado, o *stress* é um estado psicológico que representa a transação particular e problemática que existe entre a pessoa e o ambiente (Eysenck, 1994).

O conceito de bem-estar pode ser dividido em duas dimensões: objetivo e subjetivo. O bem-estar objetivo é definido com base num conjunto de parâmetros socioeconómicos¹⁰. Por sua vez, o bem-estar subjetivo procura estudar os fatores associados ao funcionamento ajustado e positivo das pessoas em função da avaliação que fazem (Gonçalves, 2011).

2.2. Teorias Clássicas

Decorrentes do conceito de *stress* surgem três teorias gerais e clássicas acerca deste assunto que são as seguintes: a teoria fisiológica, desenvolvida por Seyle em 1956, a teoria psicológica desenvolvida por Lazarus e Folkman (ver Anexo J) em 1984 e a teoria

⁷ Os fatores integrantes do bem-estar: autoaceitação (atitudes positivas levam a características de funcionamento positivo psicológico), relação positiva com os outros, autonomia (autodeterminação), superioridade ambiental (capacidade de criar ambientes positivos), propósito na vida (vida com algum sentido) e crescimento pessoal (desenvolvimento individual).

⁸ A felicidade possui uma característica a longo prazo, ou seja, não deve ser confundida com estados de espírito momentâneos.

⁹ O bem-estar assenta no balanço afetivo (frequência e intensidade) e na satisfação com a vida.

¹⁰ Como por exemplo: nível de escolaridade e rendimentos. Permitem diferenciar a sociedade, sendo estes indicadores apontados como possíveis antecedentes do nível de bem-estar subjetivo.

ambiental que foi desenvolvida por Evans e por Cohen em 1987, sendo que nesta última são considerados cinco modelos¹¹ acerca da abordagem ambiental.

A teoria fisiológica centra o seu estudo nas respostas fisiológicas do corpo a estímulos nocivos, definindo o *stress* como uma resposta não específica do organismo a exigências de adaptação diversas, cujos agentes são conceptual e analiticamente distintos dos indivíduos que os experimentam ou das circunstâncias que os rodeiam (Paúl e Fonseca, 2001).

Por outro lado, a teoria psicológica interessa-se pela interpretação individual do significado dos acontecimentos do meio e da avaliação dos meios para lidar com o acontecimento, referindo que para um dado agente de *stress* ser considerado como de natureza psicológica é preciso reconhecer se a situação é agradável¹² ou lesiva do bem-estar¹³ (Paúl e Fonseca, 2001).

Por último, a teoria ambiental que é defendida por Evans e Cohen refere que um indivíduo, em matéria de *stress*, avalia as ameaças potenciais ou o prejuízo que as condições ambientais lhe possam causar relativamente ao conjunto disponível de estratégias de confronto com essas circunstâncias. Essa avaliação determina em que medida o ambiente é sentido pelo indivíduo como um agente de *stress* e afeta a saúde e o bem-estar da pessoa (Paúl e Fonseca, 2001).

Por outro lado, as teorias que decorrem do conceito de bem-estar são as seguintes: teoria das necessidades, teoria dos objetivos, teoria das atividades, teoria dos associacionistas e teoria das avaliações.

A primeira, a teoria das necessidades diz que a felicidade é obtida quando uma necessidade¹⁴ é suprida de um objetivo alcançado, ou seja, uma sociedade feliz seria aquela em que todos teriam as suas necessidades básicas satisfeitas. Por outro lado, a teoria dos objetivos¹⁵ defende que estes estão relacionados com aquilo que o indivíduo ambiciona na vida (Rosa, 2008).

A teoria das atividades, desenvolvida por Aristóteles, defende que a felicidade advém da realização virtuosa das atividades, ou seja, a felicidade é alcançada através da

¹¹ Modelo dos níveis de estimulação, adaptação e capacidade para lidar com os acontecimentos, modelo de controlo, previsibilidade e modelo sistémico.

¹² Com benefícios a antecipar.

¹³ Com malefícios a evitar.

¹⁴ Pré-requisitos biopsicológicos, necessários para o funcionamento do indivíduo, inatos, inconscientes e universais.

¹⁵ Os objetivos, ao contrário das necessidades, são determinados e conscientes, na medida em que só após a sua concretização é que se pode dizer que o indivíduo alcançou a felicidade.

maneira como as coisas são feitas, e não segundo o objetivo final que se quer alcançar (ao contrário da teoria dos objetivos) (Rosa, 2008).

A teoria dos associacionistas defende a possibilidade de se desenvolver uma rede de associações positivas e limitar as associações negativas, ou seja, que os indivíduos devem evitar pensamentos infelizes e devem centrar-se apenas em pensamentos positivos e felizes, por forma a aumentar o seu nível de felicidade. Por último, a teoria das avaliações centra-se na comparação entre um determinado parâmetro e objetivos a alcançar e as condições possuídas pelo indivíduo (Rosa, 2008).

Tendo sido abordadas as teorias clássicas para a questão do *stress* e sendo a profissão de polícia particularmente afetada pelo *stress* ocupacional, pois os agentes de polícia estão comumente expostos a ambientes mais violentos que a maioria dos outros profissionais, é importante estudar quais os *stressores* da polícia (Cardoso, 2010).

2.3. Causas do *stress* (*stressores*) e do bem-estar

Os militares da GNR, exercendo a atividade de polícia são expostos de forma exaustiva a uma multiplicidade de *stressores*, ora organizacionais, ora inerentes ao seu serviço, o que os torna num grupo profissional bastante vulnerável, desta forma, torna-se importante identificar quais as causas do *stress* e, igualmente, quais as causas do bem-estar.

As causas do *stress* (*stressores*) são variadas e representam a justificação para o aparecimento de situações que causam *stress*, desde uma inadequada adaptação entre aquilo que precisamos e aquilo que somos capazes de fazer e entre o ambiente que se vive até àquilo que é exigido a cada um (Cozens e Payne, 1999).

Os *stressores*¹⁶, ou circunstâncias indutoras de *stress*, são os acontecimentos/condições que geram ameaça, dano ou mudança e que, sendo avaliados pelo indivíduo de acordo com diversos fatores contextuais, podem surgir como ameaçadores ou geradores de mudança induzindo respostas fisiológicas (Costa, 2011).

As circunstâncias indutoras de *stress* podem ser de carácter físico, psicológico ou social. As primeiras referem-se a situações em que o indivíduo está exposto a temperaturas ou a condições de vida extremas, as segundas referem-se aos conflitos interpessoais e, por último, as de carácter social reportam-se a situações de dificuldades sociais, entre as quais,

¹⁶ Os *stressores* têm carácter subjetivo na medida em que o significado de determinado fator é distinto e varia de pessoa para pessoa.

o desemprego ou necessidades económicas. Por último, as de carácter psicológico são comuns às restantes (Costa, 2011).

Podem também ser divididas em duas grandes categorias: os *stressores* de natureza operacional¹⁷ e os *stressores* de natureza organizacional. Os primeiros¹⁸ estão diretamente relacionados com todas as questões que advêm da execução da profissão de polícia, e os segundos¹⁹ são aqueles que se relacionam diretamente com questões da organização estrutural da profissão (Cardoso, 2010).

Uma das principais causas de *stress* assenta nos papéis conflituosos, na medida em que o ser humano desempenha diversos papéis na sua vida, desde filhos e pais a irmãos e irmãs, amigos. Os diversos papéis que um indivíduo desempenha ao longo da vida e a pressão dos mesmos são potenciadores de *stress*. Desta forma, os ingredientes do conflito são fáceis de encontrar quando há uma tentativa de desempenho destes múltiplos papéis, em diversos contextos e situações do dia-a-dia (Cooper e Payne, 1988).

O *stress* é uma sensação biológica que não é possível eliminar, sem ele, o processo de vida seria contrariado. O que é necessário evitar é o *stress* desnecessário e nocivo presente no processo de sensação biológica. Deve ser considerado apenas o *stress* positivo, aquele que não é desnecessário e nocivo e que é, por vezes, uma adrenalina positiva que, em situações decisivas, funciona como que impulsor (Holister, 1967). O *stress* pode não ser sempre prejudicial, porque confere algum sabor à vida e pode constituir-se como um incentivo de realização profissional e pessoal.

A sensação de controlo que um indivíduo tem perante algo que está a acontecer é crucial, na medida em que quando tem essa sensação, o *stress* é aceite por ele e, desta forma, deixa de ser uma ameaça e passa a ser um desafio (Cooper, 1988, p. 3).

No entanto, quando o indivíduo desenvolve em si uma perceção de não ter controlo sobre uma ocorrência ou circunstância, surge o *stress*, sendo que o indivíduo tende a desenvolver um conjunto de ações ou estratégias de modo a resolver o problema. A busca do equilíbrio surge assim como objetivo de cada organismo vivo. Face a fatores de *stress*

¹⁷ Os *stressores* operacionais podem ser classificados em termos da sua frequência e do seu impacto. Se um *stressor* tiver baixa frequência de ocorrência e grande impacto, pode ser considerado como uma exposição traumática (ver alguém morrer devido a um tiroteio). Por outro lado, existem os *stressores* com alta frequência de acontecer, e baixo impacto em termos de *stress*, que são considerados *stressores* rotineiros.

¹⁸ O perigo, a indiferença do público, o sentido de inutilidade e o confronto com a miséria humana e a morte, fadiga, falta de tempo pessoal, relação com a população, limitações de vida social e eventos traumáticos, alterações de ordem pública, mortes (civis e militares), ataques à integridade física, confrontos e terrorismo (Rawls, 2010).

¹⁹ A competição para o desenvolvimento de carreira e atribuição de tarefas desagradáveis, diferenciação, liderança inconsistente, excesso de trabalho administrativo, falta de treino ou de equipamento.

que colocam em causa esse equilíbrio, o indivíduo tende a desenvolver respostas adaptativas quer psicológicas quer físicas, empregando forças para restabelecer o equilíbrio (Serra, 2003).

Quando o ser humano é exposto aos *stressores*, tais como, falta de controlo sobre as nossas vidas, necessidades insatisfeitas, falta de expectativas, falta ou excesso de estimulação, papéis de conflito e vivências, reage emocionalmente com sensações de ansiedade, depressão, apatia e *stress* (Cohen, 1988).

Diversos autores têm vindo a desenvolver estudos ao longo dos anos sobre o *stress* no trabalho, identificando alguns dos *stressores* como principais causas da variação dos níveis de *stress* e de bem-estar no indivíduo (Castanho, 2009).

Quick e Quick (1984) identificaram quatro categorias de *stressores* que são eles: as tarefas, os papéis interpretados, exigências físicas e exigências pessoais. Ivanchovich e Matteson (1980) também dividiram os *stressores* em quatro categorias: ambiente físico, nível individual, nível do grupo e o nível da organização. Por último, Schuler (1982) identificou sete categorias: exigências de qualidades, relações organizacionais, qualidades físicas evolução da carreira, mudança e papel na organização (Cooper e Payne, 1988).

O *stress* nas organizações emerge, quer por causas internas²⁰ e externas²¹, vulgarmente denominadas por fontes de *stress*. As de natureza interna são relativas às exigências e pressões que o indivíduo exerce sobre si mesmo, por outro lado, as de natureza externa prendem-se com exigências e pressões de que o indivíduo é alvo (Camara, Guerra e Rodrigues, 1997).

2.4. Fatores de bem-estar e de *stress*

Os níveis de bem-estar e os níveis de *stress* encontram-se intimamente ligados, na medida em que um varia consoante o outro, ora o ser humano tem a sensação de bem-estar, ora tem a sensação contrária que, neste caso, se pode materializar numa sensação de *stress*. O *stress* pode também significar a rutura de um estado emocional considerado como positivo, neste caso, o bem-estar, para um estado emocional negativo, tipicamente associado à ansiedade e ao *stress*.

²⁰ Aquelas que apenas têm a ver com o indivíduo. São maiores ou menores de acordo com a perceção que o indivíduo tem das pressões externas.

²¹ Condições a que o indivíduo está sujeito. São maiores ou menores consoante o nível de exigência interno do próprio sujeito.

A emoção, segundo a teoria de James-Lange, é apenas a tomada de consciência da nossa própria resposta a uma sensação. No caso de existir uma situação/estímulo (exemplo: um dinossauro) há uma reação por parte do ser humano (ritmo cardíaco acelerado) e a emoção subjetiva/resposta (medo). Através desta teoria é possível compreender melhor porque surgem as emoções (Gleitman, Fridlund e Reisberg, 2003).

Esta situação/estímulo é classificada em duas dimensões: positiva ou negativa, que espelham uma experiência de prazer associada ao bem-estar²² e uma experiência de não bem-estar associada ao *stress*²³ (Watson e Clark, 1994).

Relacionado com a interação entre o estímulo e a resposta existem dois modelos: modelo de *stress* baseado na resposta e o baseado no estímulo. No modelo de *stress* baseado na resposta²⁴, o *stress* é considerado uma variável dependente, ou seja, uma resposta a um estímulo perturbador. Por outro lado, no modelo de *stress* baseado na resposta, defendido por Hans Selye²⁵, o *stress* é a resposta não específica do corpo a qualquer pedido, ou seja, a resposta segue sempre o mesmo padrão universal, independentemente da natureza da causa do *stress* (Hespanhol, 2005).

Desta forma, é importante identificar quais são os fatores que são tipificados para o estado emocional considerado como positivo e quais os fatores que, contrariamente são tipificados para o estado emocional negativo, que influenciam diretamente os níveis de bem-estar e de *stress*, respetivamente.

Assim, os fatores de saúde e bem-estar são de três tipos: biológicos (fundamentos genéticos, homeostasia²⁶, relaxamento, estilo de vida saudável) psicológicos (autorregulação, controlo do *stress*, relações interpessoais positivas, pensamento positivo e personalidade saudável²⁷ e sociais (responsabilidade social e pertença a grupos sociais).

Por outro lado, os fatores contra a saúde e bem-estar são igualmente de três tipos: biológicos (falta de exercício, alimentação desequilibrada, doenças, exposição a químicos e poluição), psicológicos (depressão/ansiedade, pensamentos negativos, personalidade desajustada e *stress*) e sociais (Solidão, violência e pobreza).

²² Divertida, entusiasta, enérgica, confiante e alerta.

²³ Nervosismo, irritabilidade, sensação de culpa, tristeza e descontentamento.

²⁴ Domínio conceptual baseado na manifestação de *stress*.

²⁵ Viveu entre 1907 e 1982, endocrinologista, na Universidade de McGill Canadá, desenvolveu os seus estudos acerca do *stress* em 1936.

²⁶ Propriedade de determinados seres vivos, a despeito das variações do meio ambiente, manterem em equilíbrio todas as suas funções e a própria constituição química dos tecidos.

²⁷ Autoeficácia.

2.5. Incidentes Críticos (Life events)

A primeira Guerra Mundial expôs um largo número de soldados ao trauma e providenciou os médicos e psicólogos com experiências para poderem perceber qual a forma como lidar com os traumas derivados do *stress* (Tehrani, 2004).

Também durante a 2ª Guerra Mundial, muitos homens foram mobilizados para as forças armadas, com idades compreendidas entre os 18 e os 38 anos. Estas vivências durante a guerra são situações que funcionam como autênticos impulsionadores de sintomas de *stress*, sendo que a perda de uma batalha é um elemento fundamental para o trauma (Kaplan, 1996).

Quando indivíduos biologicamente e psicologicamente vulneráveis experienciam momentos de vida *stressantes*, desenvolvem crenças de que esses momentos *stressantes* são incontrolláveis e imprevisíveis. Os potenciadores tanto podem ser eventos que causam *stress* como eventos de alarme que causam medo ou, em casos extremos, o pânico (Kolk, McFarlane e Weisaeth, 1996, p.121).

Um incidente crítico é um evento que leva o indivíduo a uma resposta emocional complexa do indivíduo que a experienciou, sendo que as consequências desse evento vão para além das suas habilidades de coping²⁸ da sua personalidade. Os incidentes críticos têm consequências físicas e psicológicas que podem ser ligadas a um evento traumático específico (Rawls, 2010).

Os incidentes críticos, também denominados por acontecimentos traumáticos, podem representar uma ameaça grave para a integridade ou segurança de um indivíduo ou de alguém muito estimado por ele. Para além disso, a forma como ocorrem e são processados estes acontecimentos determina as suas consequências em termos individuais²⁹, variando desde problemas diários de resolução imediata com efeitos considerados benignos a situações pontuais indutoras de *stress* (Serra, 2003).

Identificados os fatores que afetam diretamente os níveis de bem-estar, interessa agora abordar, numa primeira fase, quais os sinais de *stress* presentes no ser humano que

²⁸ O conceito de coping poderá ser traduzido pelas expressões “formas de lidar com” ou “estratégias de conforto relativamente a situações de dano, ameaça e desafio. O coping tem sido definido como os esforços comportamentais constantes e mudanças cognitivas para lidar com as exigências internas ou externas que excedem os recursos adaptativos do sujeito. Para fazer face a diferentes situações, os indivíduos utilizam estratégias de coping diferentes consoante a situação com que se confrontam. De uma maneira geral, os indivíduos não usam uma ou outra estratégia de coping, tendem a utilizar simultaneamente várias estratégias de coping em quase todas as situações *stressantes* (Luís, 2011).

²⁹ Fisicamente e psiquicamente.

foi exposto a um *stressador* para posteriormente abordar quais os incidentes críticos a identificar como potenciadores de *stress*. Os sinais de *stress* são emocionais, físicos, comportamentais, cognitivos e relacionais, como se apresentam de seguida (Nichols, 1993, cit. por Paúl et al, 2001):

Emocionais: indivíduo tenso, irritável, com explosões de ira e alterações de humor relativamente fáceis, desassossegado, com sensação de pressão, com sentimentos negativos e fragilidade emotiva, choroso, ressentido e com episódios de ansiedade/depressão;

Físicos: incapacidade de relaxar, dores de cabeça, tremuras, sensação de rutura física, fadiga, excesso de sono, perda ou ganho de peso repentino, episódios de asma, problemas de pele e alterações menstruais (no caso de indivíduos do sexo feminino);

Comportamentais: indivíduo sempre apressado, com demasiados compromissos, ineficácia crescente, sensação de afastamento, pesadelos, indivíduo negligente consigo mesmo e perda ou excesso de apetite.

Cognitivos: fraca concentração, esquecimento, distrações frequentes, pensamentos negativos, sentimentos de desânimo e injustiça e ideias obsessivas.

Relacionais: perda de capacidade para lidar com as necessidades e exigências das outras pessoas, impaciência, intolerância, evitamento de companhia, controlo excessivo em relação aos outros e desagradável no ambiente familiar.

Os sinais de *stress* são diversificados, e podem materializar-se em variedades de *stress* ou seja, existem variedades de *stress* baseadas em estudos e identificadas como: *stress* continuado, eventos versus *stressores* crónicos, dia-a-dia, macro *stressores*, não-eventos e traumas (Wheaton, 1994 cit. in. Kaplan, 1996). Interessa, neste caso, abordar o conceito de trauma.

De uma forma geral, todos os indivíduos sentem tristeza em certas alturas da vida, é perfeitamente normal. No entanto, apesar de ser normal, por vezes, pessoas diferentes reagem de maneira diferente às mesmas situações. Quer isto dizer que o trauma pode surgir como uma reação negativa a um *stressador* (Jones e Wessely, 2005).

A profissão de polícia é das mais *stressantes* (ver Apêndice H), decorrente da atividade policial que os militares da GNR desenvolvem e, para além disso, das situações a que são sujeitos no ambiente operacional de uma missão, os militares da GNR, podem enfrentar situações traumáticas, as quais podem envolver situações de homicídio, tiroteio, experiência de quase-morte ou ter lidar com sobreviventes de acidentes de viação ou desastre (Santos, 2007).

Perante as adversidades a que os polícias estão sujeitos no seu dia-a-dia, as diversas situações inerentes ao seu trabalho tais como as condições climatéricas desfavoráveis, o facto de ter a vida em risco ou perigo, ou simplesmente ter que enfrentar e resolver situações complexas e difíceis perante multidões agressivas, podem significar uma situação traumática.

Sendo que esses incidentes traumáticos³⁰ podem ser classificados em três grandes tipos: matar alguém no exercício das suas funções, a morte de um colega ou a ocorrência de confrontos físicos. Desta forma, é fácil entender o porquê de a profissão de polícia estar mais exposta a este tipo de situações (Cardoso, 2010).

Aos polícias que se confrontam com incidentes críticos é esperado que os aceitem como parte integrante da sua profissão, que regressem ao trabalho e executem as suas tarefas normalmente. No entanto, importa não esquecer que por de trás de uma farda está uma pessoa com sentimentos, emoções e problemas iguais aos dos outros e que deve ser apoiada devidamente, questão que vai ser abordada mais à frente.

Os incidentes críticos³¹ envolvem eventos dramáticos que resultam em doença, morte ou devastação. No entanto, ao contrário de uma resposta a uma crise, um incidente crítico é um evento *stressante* que resulta numa resposta. Especificamente envolve tipos de trauma que pode ter impacto físico, mental e emocional nos indivíduos envolvidos (Davenport, 2012).

2.6. *Stress* em missão

As operações da GNR no Iraque levaram a um enorme empenhamento de militares, derivado da intensidade e da frequência do combate, a operação Iraque Freedom foi operacionalmente desafiadora não só para a componente militar mas também para a policial, influenciando os níveis de *stress* e bem-estar dos indivíduos, sendo que a profissão militar está associada ao *stress*. Para além disso, o *stress* vivenciado é um fator importante que não deve ser esquecido, tal como a exposição a experiências traumáticas associadas às suas atividades diárias (Davenport, 2012).

³⁰ A existência de vivências traumáticas, leva a que não seja de estranhar que os polícias apresentem uma maior probabilidade de revelar desordens físicas e emocionais que poderão estar relacionadas diretamente com a experiência de *stress*.

³¹ Causa no individuo reações fortes, pouco usuais, que podem interferir na sua capacidade de agir durante o incidente crítico e após o mesmo (Garrison, 1991, p. 45, cit. in. Davenport, 2012).

Historicamente, o *stress* policial é moldado pelos problemas organizacionais de natureza burocrática, enquanto o *stress* em combate é definido pela especificidade e pelas condições de dificuldade do conflito. Estes dois tipos de *stress* podem resultar em sintomas de *stress* pós-traumático³² e noutros sintomas de *stress* (Davenport, 2012).

Podem ser identificadas seis áreas onde o trabalho de polícia diário e as experiências de combate de fundem, nomeadamente: os conflitos, a identidade do inimigo/adversário, a constante sensação de insegurança³³, a falta de suporte, o testemunho de violência abusiva e a despersonalização (Violanti, 1996, cit. in. Davenport, 2012).

Existem oito dimensões genéricas do trauma de combate: a vida, lesões físicas, lesões de internacionais, exposição a uma perda grotesca, violenta ou repentina de alguém próximo, presenciar violência de alguém próximo, exposição a agentes nocivos ou causar a morte ou lesão grave a alguém (Green, 1993, cit. in. Davenport, 2012).

Todos os combates são únicos, na medida em que as condições associadas ao terreno e aos métodos de combate são diversificados. Aquando do destacamento de forças para o terreno surgem *stressores* decorrentes das operações militares que vulgarmente se caracterizam por serem modernas. Assim, existem cinco categorias de *stressores*: físicos³⁴, cognitivos³⁵, emocionais³⁶, sociais³⁷ e espirituais³⁸.

Muito similar aos efeitos do *stress* policial é o *stress* em missão³⁹, principalmente na maneira como tem o seu impacto na duração e frequência dos *stressores* que causam o *stress*. O emprego de forças durante meses leva a que os militares estejam expostos a incidentes críticos como tiroteios e outros aspetos do ambiente de conflito. Apesar desta similaridade, estas experiências vividas no seio do conflito são muito mais intensas do que as que são vividas pelo militar no decorrer do seu dia-a-dia policial (Davenport, 2012).

³² *Stress* psicológico causado por eventos críticos que afeta profundamente o indivíduo (Rawls, 2010).

³³ A sensação de insegurança existe no ambiente de combate porque existe um constante estado de caos e medo do desconhecido. Este ambiente de insegurança causa a paranoia, que se materializa num mecanismo de defesa para lidar com o *stress*.

³⁴ Calor e frio, desidratação e excesso de calor, faltos de sono, barulhos, fumos e cheiros, luz excessiva ou escuridão, desnutrição, doença ou lesão. A temperatura do corpo por vezes levada ao extremo no Iraque devido à falta de ar condicionado no equipamento militar. As sensações de som (tiroteios, granadas, engenhos explosivos improvisados), vista e cheiro.

³⁵ Falta de informação ou o excesso da mesma.

³⁶ O ambiente de combate.

³⁷ Os militares são destacados por períodos longos longe das suas famílias amigos e outros apoios. Apesar de existirem os e-mails e os telefonemas como forma de comunicação não substituem o contacto cara-a-cara.

³⁸ Envolve a perda de fé na sua religião e a perda de capacidade de perdoar e também o facto de se sentir esquecido.

³⁹ Muitos dos *stressores* associados a um ambiente de conflito nem sempre são os mais intensos, no entanto, a presença de *stressores* durante um certo período de tempo pode tornar-se num problema físico e psicológico considerável.

Capítulo 3

As missões internacionais

3.1. Enquadramento geral

Um pouco por todas as regiões do mundo e ao serviço das principais Organizações Internacionais – União da Europa Ocidental (UEO), Organização das Nações Unidas⁴⁰ (ONU), Organização do Tratado Atlântico Norte⁴¹ (OTAN), Organização de Segurança e Cooperação Europeia⁴² (OSCE) e União Europeia⁴³ (UE), a Guarda Nacional Republicana tem participado em diversos teatros de operações, marcando a sua presença de forma notável, constituindo-se dessa forma como importante vetor da política externa do Estado Português⁴⁴ (Cruz, 2010).

As operações de apoio à paz⁴⁵ são operações multinacionais conduzidas imparcialmente, normalmente em apoio de uma organização internacionalmente reconhecida, como a ONU, envolvendo forças militares e agências diplomáticas e humanitárias e desenhadas para se atingir um acordo político de longo prazo ou outras condições específicas.

O termo operações de apoio à paz tem a sua origem na década de noventa, com a necessidade de identificar as novas operações de elevada complexidade e de múltiplas dimensões e que as várias organizações internacionais se viram envolvidas, mormente aquelas que tinham origem no interior dos Estados (Branco, 2010b, p. 115).

⁴⁰ As Nações Unidas são uma organização internacional fundada em 1945, após a Segunda Guerra Mundial por 51 países comprometidos com a manutenção da paz e segurança, desenvolver relações amistosas entre as nações e promover o progresso social, melhores padrões de vida e direitos humanos.

⁴¹ Aliança entre os países da Europa e do Norte da América. É uma organização militar que se formou em 1949, constituída no contexto histórico da Guerra Fria, como forma de combater a organização militar socialista Pacto de Varsóvia, liderada pela ex-União Soviética e integrada por países do leste europeu.

⁴² É uma organização de países do Ocidente criada para a promoção da democracia e do liberalismo económico na Europa.

⁴³ Anteriormente designada por Comunidade Económica Europeia (CEE) e Comunidade Europeia (CE) é atualmente designada de União Europeia.

⁴⁴ Para Nuno Severiano Teixeira (ex-ministro da defesa nacional), a participação portuguesa nas Missões Humanitárias e nas Operações de paz, representou para Portugal “o abandono da posição tradicional de consumidor líquido de segurança internacional e o assumir de uma posição ativa de segurança internacional, com tudo o que isso representa ao nível do prestígio internacional do país e da credibilidade externa do Estado”.

⁴⁵ *Police Support Operations* (PSO), dividem-se nas seguintes tipologias: Manutenção de paz, Imposição de paz, Prevenção de conflitos, Restabelecimento de paz, consolidação de paz e operações humanitárias.

A dimensão política das operações de apoio á paz afirma-se na decisão (política)⁴⁶, expressa-se numa resolução/mandato⁴⁷ e concretiza-se na direção política.

Em regra, operações aprovadas no âmbito do capítulo VI⁴⁸ da Carta das Nações Unidas não podem usar a força senão em legítima defesa e as operações autorizadas ao abrigo do capítulo VII⁴⁹ podem usá-la em circunstâncias mais alargadas. Para além do mandato, no âmbito das operações de apoio à paz, de referir a existência de planos operacionais⁵⁰ e regras de empenhamento⁵¹ específicas (Silvestre, 2010).

O suporte legal em que se funda a participação da Guarda Nacional Republicana em missões internacionais assenta principalmente no n.º 2 i) do art.º 3º da Lei Orgânica da Guarda, a qual refere que a Guarda tem como missão geral, entre outras, “Cumprir, no âmbito da execução da política de defesa nacional e em cooperação com as Forças Armadas, as missões militares que lhe forem cometidas”.

O n.º 2 do art.º 1 da Lei Orgânica da Guarda: “A Guarda tem por missão, no âmbito dos sistemas nacionais de segurança e proteção, assegurar a legalidade democrática, garantir a segurança interna e os direitos dos cidadãos, bem como colaborar na execução da política de defesa nacional, nos termos da Constituição e da lei”. Reforçando esta ideia encontra-se estipulado no n.º 1 b) do art.º 24 da Lei de Defesa Nacional das Forças Armadas que “incumbe às forças armadas, nos termos da lei, participar nas missões militares internacionais necessárias para assegurar os compromissos internacionais do Estado no âmbito militar, incluindo missões humanitárias e de paz assumidas pelas organizações internacionais de que Portugal faça parte”. Verifica-se que: “a Guarda colabora com as Forças Armadas em missões que por estas lhe sejam solicitadas”. Entende-se assim o motivo pelo qual a Guarda Nacional Republicana tem vindo a participar nas mais diversas missões internacionais.

Os desafios que têm sido lançados à Guarda Nacional Republicana exigem da Instituição uma elevada capacidade de adaptação aos diferentes cenários impostos pelos

⁴⁶ Análise feita pelos estados membros/OTAN dos objetivos da operação, do envolvimento da aliança, da probabilidade do sucesso e dos riscos possíveis.

⁴⁷ Documento com valor jurídico internacional que expressa a possibilidade e o modo de empregar a força em nome da comunidade internacional, com os seus fundamentos e objetivos. Pode conter a finalidade da operação, direitos e imunidades da força, efetivos e meios autorizados, período de tempo e estado final.

⁴⁸ Prende-se com a solução pacífica de conflitos.

⁴⁹ Ação em caso de ameaça à paz, rutura da paz e ato de agressão.

⁵⁰ Interpretação militar precisa do mandato dado a uma força pelos órgãos competentes da ONU, incluem aspetos como a estrutura de comando e controle, procedimentos para atribuição de funções e autoridade a vários níveis de comando.

⁵¹ Determinam quando e em que condições as tropas de uma operação de apoio à paz podem usar a força, constituem-se como informação classificada.

conflitos, a qual se revela pela bivalência – militar e policial – que a Guarda Nacional Republicana possui e que se traduz na capacidade de transição de um cenário de guerra para a paz. Nos últimos anos a GNR esteve empenhada em três missões internacionais no formato de unidades constituídas⁵² (FPU, MSU, IPU) do Iraque a Timor e mais recentemente na Bósnia.

A participação⁵³ da GNR em missões de apoio à paz conhece uma nova realidade a partir do ano de 2000, altura em que se constitui a primeira força da Guarda como Stability Police Unit. Estas forças com características híbridas, tanto policiais como militares, que são capazes de fazer uso da força desde os meios menos letais aos mais letais, sobretudo durante operações de reposição da ordem e da tranquilidade públicas.

3.2. A GNR no Iraque

A intervenção militar das denominadas “Forças da Coligação”, encabeçadas pelos Estados Unidos da América (EUA) e pelo Reino Unido, em território iraquiano, que levou à deposição de Saddam Hussein, deixou a população em precárias condições de subsistência e de segurança. Assim, a ONU⁵⁴ decidiu dar cobertura à intervenção de forças internacionais para realizar operações de segurança e estabilização do território para que assim fosse possível a assistência humanitária à população.

A participação da GNR na missão do Iraque tem fundamento na Portaria 1164/2003 (segunda série) a 15 de Julho de 2003, autorizando o Comandante Geral da GNR a aprontar, sustentar e empregar uma força num total de 123 militares no Iraque, denominada Subagrupamento Alfa que participaria nas operações de manutenção de paz e segurança no território.

A Guarda participou na Missão do Iraque com uma força MSU e atuou num território de 140 km de largura por 200 km de comprimento, com cerca de 1.400.000 habitantes, com três tipos de áreas: Urbanas, Rurais e Deserto atuando, principalmente na

⁵² A OTAN chama-lhe *Multinational Specialized Unit* (MSU), a ONU designa-as por *Formed Police Unit* (FPU) e a UE por *Integrated Police Unit* (IPO). São forças simultaneamente policiais e militares, capazes de usar a força com uma grande amplitude no que concerne às operações de reposição da ordem pública (Branco, 2010a). Ver Anexo K.

⁵³ Decorrente do seu Art.º 3º N.º 1 o) da Lei Orgânica da Guarda Nacional Republicana, constitui-se como atribuição da Guarda, Participar, nos termos da lei e dos compromissos decorrentes de acordos, designadamente em operações internacionais.

⁵⁴ O conselho de Segurança das Nações Unidas adotou as Resoluções 1483 e 1511. A contribuição portuguesa para os objetivos definidos pelas duas resoluções foi garantida através do envio do contingente. Foi publicada a Portaria n.º 1164/2003 (2ª Série) autorizando o Comandante-Geral da GNR a aprontar, sustentar e empregar uma força da GNR no Iraque.

cidade de Nassirya (na qual estão presentes 1/3 da população e é a principal interceção de vias de comunicação no país) e seus arredores (Cruz, 2010).

A Guarda participou na Missão *Iraq Freedom* com 4 Contingentes, desde Novembro de 2003 a Agosto de 2005 e participaram ainda 24 Oficiais com Funções de Estado-Maior desde Setembro de 2003 até Agosto de 2006, ficando sob o Comando da Brigada Italiana Italian Joint Task Force (IT-JTF) (Ibidem, 2010).

A atuação da GNR em território iraquiano estendeu-se por toda a província de Dhi Qar, que, juntamente com os Carabinieri (349) e a Polícia Militar da Roménia (101) constituíram o Regimento MSU. Para além destas forças, atuaram ainda na referida província três Regimentos, dois do Exército italiano e um do Exército romeno, num total de 3.038 efetivos, que conjuntamente com o Regimento MSU formaram a ITJTF (Cruz, 2010, p. 345).

Para o cumprimento das funções que lhe foram atribuídas, o Subagrupamento Alfa⁵⁵ teve a seguinte estrutura orgânica (Cruz, 2010): Comandante e 2.º Comandante; Três Pelotões Operacionais; 1 Secção de Operações Especiais⁵⁶ (SOE); 1 Equipa de Instrução⁵⁷; 1 Equipa de Inativação de Engenheiros Explosivos Improvisados; e 1 Equipa composta por três militares femininas e secções de apoio⁵⁸ administrativo e logístico (Cruz, 2010).

O aprontamento, desenvolvido em quatro semanas, consubstanciou-se na seleção do pessoal, foram desenvolvidos e treinados procedimentos técnicos e táticos, ministradas matérias referentes aos Teatros de Operações, palestras de enquadramento político, social, económico e religioso do país e introduzidas e aprofundadas matérias específicas e estabelecido o contacto e adaptação com todo o material a ser utilizado no Teatro de Operações (Cruz, 2010).

A 18 de Novembro de 2003, o contingente da GNR chegou à cidade de *An Nasyriah*, ficando depois de concluído o processo de alojamento, que durou 5 dias, pronto

⁵⁵ Sedeado, numa primeira fase, em plena cidade de *An Nasyriah*, base *Maestrelo*, e, posteriormente, por razões de segurança, no quartel de *Camp Mittica*, em *Tallil* (antiga base da força aérea Iraquiana).

⁵⁶ Que, apesar de estar sob Comando do Comandante do Subagrupamento Alfa, ficou, para efeitos operacionais, integrada na Unidade de Manobra do Regimento MSU, dada a especificidade da missão atribuída àquela secção.

⁵⁷ Que ficou integrada na Unidade de Manobra do Regimento MSU, dada a especificidade da missão atribuída àquela secção.

⁵⁸ Uma secção administrativa e financeira, uma secção sanitária, uma secção de Transmissões, uma secção Auto e uma secção de Alimentação.

para o cumprimento da missão. A atividade operacional⁵⁹ diária atribuída a cada uma das Companhias de natureza diversa e de um elevado empenhamento (Cruz, 2010, p. 349).

No âmbito da execução destes serviços⁶⁰, o subagrupamento alfa cumpriu inúmeras missões como operações de manutenção e restabelecimento da ordem pública, segurança de pontos sensíveis, escolta a comboios humanitários, policiamento de áreas sensíveis e execução de “check points” e inativação de engenhos explosivos (Cruz, 2010).

A 12 de Fevereiro de 2005, o Subagrupamento Alfa regressa a Portugal, encerrando-se dessa forma a sua participação na Operação *Iraq Freedom*. A ausência de uma cadeia logística entre Portugal e o Iraque, atuando o Subagrupamento Alfa numa lógica de Integrated Unit (IU), levou à realização de um acordo técnico celebrado entre os Governos de Portugal e de Itália, através dos seus Estados-Maiores da Defesa, para a definição das condições do apoio logístico e da cooperação concedida pelos Carabinieri italianos ao contingente português (Cruz, 2010).

3.3. Suporte Social - Psicologia na Guarda Nacional Republicana

Sendo a Guarda Nacional Republicana uma força de segurança de natureza militar⁶¹, constituída por militares é de salientar que a psicologia militar se diferencia das outras psicologias na sua extensão uma vez que a investigação e aplicação da mesma está dependente das contingências situacionais do meio militar, meio este que é um pouco diferente do meio em que normalmente as Psicologias se aplicam.

A instituição militar é uma instituição de aprendizagem, na medida em que, apesar de muitas das tradições e cerimónias serem bastante antigas, a instituição de hoje é moderna, avançada tecnologicamente, com equipamentos diversificados e de alta qualidade. Como tal, devem ser criados os mecanismos necessários para que o *stress* seja trabalhado na base do treino e da simulação, ou seja, deve ser criado um ambiente fictício que simule o ambiente a ser vivido durante o momento de *stress* (Kearney, Creamer, Marshall e Goyne, 2003).

⁵⁹ Guarda ao Quartel, ROC (Radio On Call), escoltas, patrulhas, serviço Auto GRILL (inspecionar todas as bombas de abastecimento de combustível da cidade), instrução, trabalho humanitário desenvolvido junto das escolas e dos bairros carenciados, e Mentoring (Fiscalização da entrega de uniformes e armamento nas esquadras de polícia).

⁶⁰ De salientar o trabalho desenvolvido pelos quatro contingentes no âmbito humanitário desenvolvido junto das escolas e dos bairros mais carenciados, materializada através do fornecimento de alimentação, roupa e brinquedos.

⁶¹ Art.º 1º da Lei Orgânica da Guarda Nacional Republicana (Lei n.º 63/2008 de 06 de Novembro).

A psicologia militar, sendo uma vertente da psicologia mais específica pode ser definida como o estudo científico do comportamento humano em função do ambiente estritamente militar. Deste modo, é definida pelo campo da sua aplicação na medida em que visa o comportamento humano no contexto militar, utiliza os princípios, métodos e teorias da Psicologia geral na condução e otimização das ações e operações específicas dos ambientes militares (Lopes, Palma, Ribeiro e Cunha, 2001)

A GNR é uma instituição com inúmeros elementos profissionais, como tal, é um campo fértil ao desenvolvimento de conflitos. Para além disso, o militar da Guarda exerce a sua ação diária debaixo de situações *stressantes* e, muitas vezes, em ambientes adversos e ameaçadores como é o caso das missões internacionais, integrando forças constituídas em ambientes adversos e por períodos de duração longa.

A Psicologia militar é bastante importante na medida em que os psicólogos desempenham um papel fundamental na manutenção/fortalecimento do espírito e carácter de abnegação característico dos homens e mulheres que tão nobremente representam a instituição, característica fulcral para o desenrolar das operações de apoio à paz (Lopes et al, 2001).

Tendo sido reconhecido como *stressante* o papel das polícias, em termos profissionais, existe a necessidade de intervir terapêuticamente para ajudar os membros da organização na questão da gestão do *stress*, da mesma maneira que foi desenvolvida a psicologia na área dos infiltrados, negociação de reféns, entrevistas e análise de perfis psicológicos dos criminosos (Mascoli, 2000).

Existem muitos estudos acerca da relação entre o apoio social e o efeito psicológico dos indivíduos que estiveram em contacto com os *stressores*. A maioria dos estudos reporta uma correlação positiva entre o suporte e a componente psicológica. O suporte social é importante nos diferentes estágios da reação ao *stress*, na medida em que através da existência de um suporte social sólido, a percepção do *stress* pode ser diminuta (Davenport, 2012).

Capítulo 4

Metodologia e Procedimentos

4.1. Amostra

O método utilizado nesta investigação, tal como foi anteriormente abordado, é o método inquisitivo, que pauta pelo uso de técnicas de observação indireta. Foram produzidos dois instrumentos de recolha de dados: o inquérito por questionário e a entrevista. A amostra do presente do inquérito por questionário é constituída por 182 inquiridos que participaram na missão do Iraque sendo composta por sargentos e guardas.

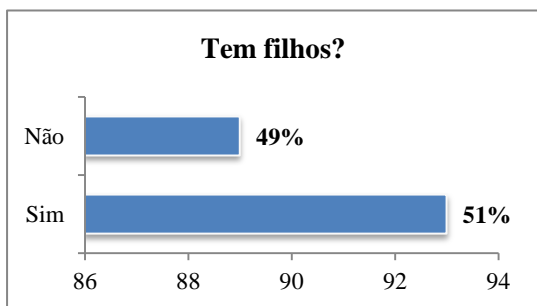


Figura nº 1: Descendência

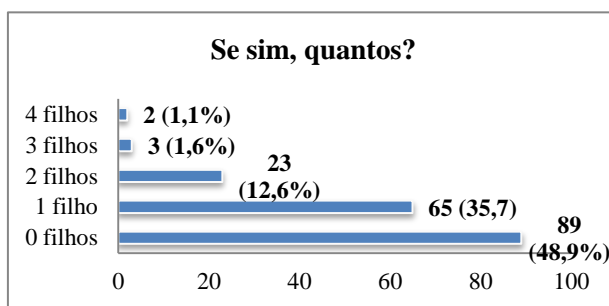


Figura nº 2: Número de filhos

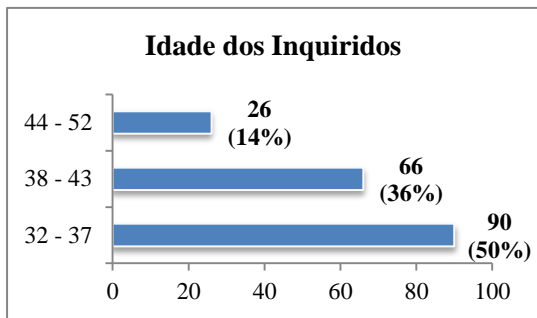


Figura nº 3: Idade dos inquiridos

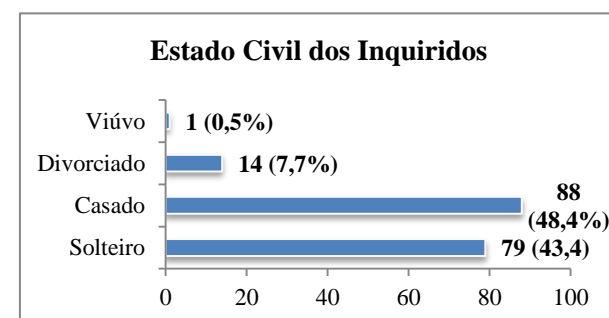


Figura nº 4: Estado civil

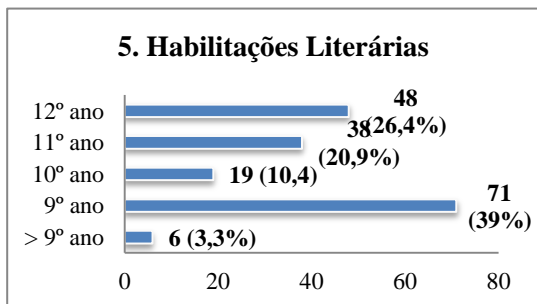


Figura nº 5: Habilitações literárias

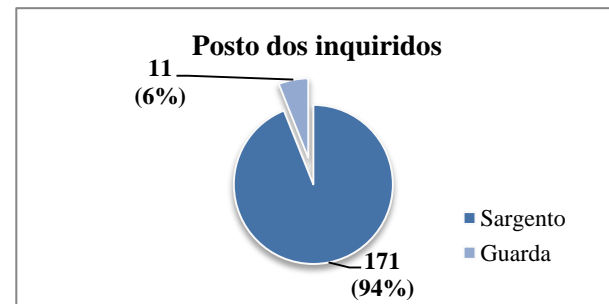


Figura nº 6: Posto

Relativamente à caracterização dos inquiridos (Figura nº 3 e 4), da totalidade dos mesmos, 26 (14%) estão entre os 44 e os 52 anos, 66 (36%) dos inquiridos têm idades compreendidas entre os 38 e os 42 anos e, por último, 90 (14%) têm idades compreendidas entre os 32 e os 37 anos. Relativamente ao seu estado civil, apenas um dos inquiridos (0,5%) é viúvo, 14 (7,7%) são divorciados, 79 (43,4%) são solteiros e 88 (48,4%) são casados ou vivem em união de facto. Quanto à descendência (Figura nº 1 e 2), 89 (49%) dos inquiridos não tem filhos e 93 (51%) têm filhos, sendo que, desses 93 inquiridos, 65 (35,7%) têm 1 filho, 23 dos inquiridos (12,6%) têm 2 filhos, 3 (1,6%) dos inquiridos têm 3 filhos e 2 (1,1%) dos inquiridos têm 4 filhos. Relativamente às habilitações literárias (Figura nº 5), 48 (26,4%) possuem o 12º ano, 38 (20,9%) possuem o 11º ano, 19 (10,4%) têm o 10º ano, 71 (39%) têm o 9º ano e seis (3,3%) dos inquiridos possuem menos que o 9º ano.

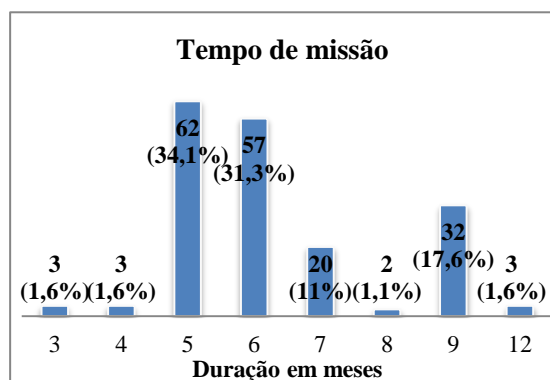


Figura nº 7: Tempo de missão



Figura nº 8: Regresso da missão

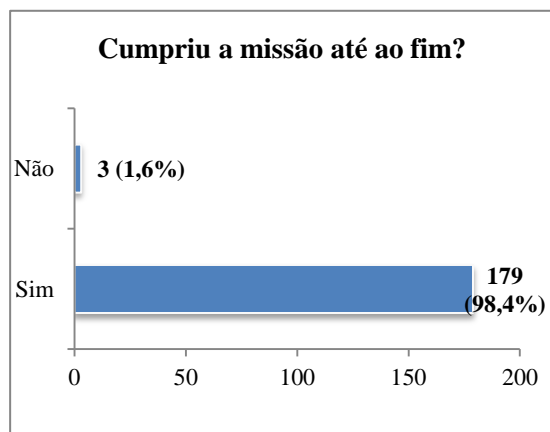


Figura nº 9: Cumprimento da missão

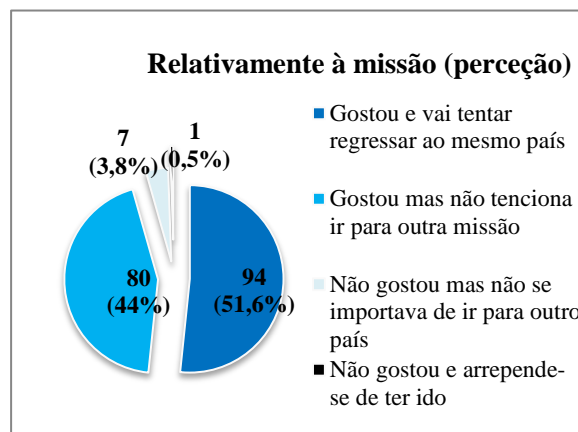


Figura nº 10: Percepção da missão

Relativamente à missão em si, 179 (98,4%) dos inquiridos cumpriram-a até ao fim e apenas 3 (1,6%) não a completaram. O tempo de missão é variado, sendo que 3 (1,6%) estiveram 3 e 4 meses em missão, 62 (34,1%) estiveram em missão durante 5 meses e 57

(31,3%) dos inquiridos esteve em missão durante 6 meses, 20 (11%) estiveram 7 meses em missão, apenas 2 (1,1%) estiveram em missão durante 9 meses e 3 (1,6%) durante 12 meses. Por último, 32 (17,6%) estiveram em missão durante 9 meses sendo que a 59 % dos inquiridos regressou da missão há 9 anos, 33% há 8 anos, 3% há 7 anos e 5% regressou da missão há 6 anos. Por último, em relação à perceção acerca da missão, 80 (44%) dos inquiridos gostou mas não tenciona ir para outra missão, 94 (51,6%) gostou e vai tentar regressar ao mesmo país, 7 (3,8%) não gostou mas não se importava de ir para outro país.

Relativamente à caracterização da amostra dos entrevistados, é constituída por 8 entrevistados, que tiveram ou têm ligação com o tema em estudo, que foram Comandantes de Pelotão dos quatro contingentes que participaram na missão do Iraque.

Quadro nº 1: Dados sociodemográficos dos entrevistados

E	Posto	Nome	Função	Local	Data/Hora
1	Capitão	Marco Cruz	Cmdt Pelotão 1º Contingente	Comando Geral	051430JUL13
2	Capitão	Vítor Lima	Cmdt Pelotão 1º Contingente	GIPS Pombal	0814JUL13
3	Capitão	João Martinho	Cmdt Pelotão 2º Contingente	Unidade Intervenção	101530JUL13
4	Capitão	Carlos Morgado	Cmdt Pelotão 2º Contingente	GIPS Grafanil	201700JUN13
5	Capitão	Hélder Barros	Cmdt Pelotão 3º Contingente	GIPS Grafanil	191500JUN13
6	Capitão	Paulo Cabrita	Cmdt Pelotão 3º Contingente	Trânsito Carregado	051400JUL13
7	Capitão	Luis Fera	Cmdt Pelotão 4º Contingente	Escola Guarda	161315JUL13
8	Capitão	Hugo Silva	Cmdt Pelotão 4º Contingente	Unidade de Intervenção	201430JUN13

4.2. Instrumentos

Foram produzidos dois instrumentos de recolha de dados: o inquérito por questionário e a entrevista. A utilização do inquérito justifica-se pela necessidade de obter informações a respeito de uma grande variedade de comportamentos, para obter conclusões sobre fenómenos que se produzem num dado momento ou numa dada sociedade com toda a sua complexidade, neste caso, na GNR. Por outro lado, as entrevistas para um contacto mais próximo e objetivo nas repostas a obter.

Esta preferência consubstancia-se pelo facto de estes instrumentos possibilitarem a quantificação de uma multiplicidade de dados e de proceder, por conseguinte, a numerosas análises de correlação⁶², que permitem chegar a diversas conclusões. Por outro lado, a exigência de representatividade do conjunto dos entrevistados pode ser satisfeita através deste método (Quivy et al., 2008).

⁶² Para além disso, a rapidez e a facilidade de resposta, bem como, a fácil categorização das respostas para posterior análise, levam este método a tornar-se aliciente

O inquérito utilizado é composto por 7 grupos, como se pode visualizar no Apêndice B, na primeira parte do questionário é feita a caracterização do inquirido, ou seja, relativo a dados pessoais e profissionais e motivos de ingresso na missão. A segunda parte é constituída por um questionário de eventos de vida (life events). A terceira, a quarta, a quinta, a sexta e a sétima são constituídas respetivamente pelo questionário de *stress* e suporte social da unidade, questionário de depressão ansiedade e *stress*, questionário de Bem-Estar no trabalho e questionário de *Stressores*. Passaremos de seguida à explicação pormenorizada dos instrumentos de medida.

4.2.1. Questionário de *life events*

No presente trabalho foi utilizado o questionário “*Pre-Deployment Life events - PDLE*”, construído por Davenport (2012). O PDLE é constituído por 9 itens que avaliam um fator unidimensional, no qual estão presentes várias afirmações acerca dos sentimentos que foram vividos no pré-deslocamento. A resposta utilizada no PDLE é resposta dicotómica (sim ou não) que apresenta uma validade e precisão de 0.77, no entanto, no presente estudo a escala foi adaptada para um escala do tipo Likert⁶³ que varia desde 1 (nunca) a 5 (com muita frequência), ou seja, o inquirido tem 5 possibilidades de resposta: Nunca/Quase Nunca/Às vezes/Com alguma frequência/Com muita frequência.

4.2.2. Questionário de *stress* percebido e suporte social da unidade

O terceiro grupo prende-se com o trabalho desenvolvido durante a missão e as vivências que decorrem do mesmo e materializa-se num instrumento denominado “*The Perceived Stress Scale –PSS*”⁶⁴, destinado a avaliar o *stress* percebido do item 21 ao 31, versão adaptada por Mota Cardoso e colaboradores (2002) a partir do original de Cohen, Kamarck e Mermelstein (1983). A escala é do tipo *Likert* e é constituída por 10 itens que avaliam quais as situações/acontecimentos de vida que são consideradas pela própria pessoa como *stressantes*, sendo que o item 25, 27, 28 e 31 são codificados pela positiva e os outros itens são codificados pela negativa. Relativamente aos 10 itens, apresenta uma validade e precisão de 0,863.

⁶³ Consiste numa série de afirmações em que os respondentes devem indicar a sua concordância ou discordância numa escala de intensidade (Ribeiro, 1999).

⁶⁴ Medida global de *stress* que propõe avaliar o grau em que um individuo aprecia as suas situações de vida como *stressantes*. Desenvolvido por Cohen, Kamarck e Mermelstein (1983).

Relativamente à segunda parte do questionário, os itens 32, 33, 34 e 35 materializam-se numa escala de suporte social da unidade “. A versão original deste instrumento é constituída por 12 itens que avaliam a dimensão do suporte social da unidade no entanto foi adaptada para 4 itens que avaliam o suporte social, numa escala de frequência do tipo Likert que varia desde 1 (nunca) a 5 (com muita frequência).

4.2.3. Questionário de Depressão, Ansiedade e *Stress*

Este questionário aborda os sentimentos vivenciados após a missão. Para tal, foi adaptado e utilizado o instrumento “Depressão, Ansiedade e *Stress* - DASS⁶⁵” de Lovibond e Lovibond (1995), sendo que a sua versão original é constituída por um conjunto de 42 itens agrupados, no entanto, neste inquérito foram utilizados 18 itens agrupados em três dimensões: depressão (itens: 39, 41, 40 e 49), ansiedade (itens: 38, 40, 43, 45, 50, 51, 52, 53 e 54) e *stress* (37,42, 44, 47 e 48) materializa-se numa escala de frequência do tipo Likert é constituído por 18 questões também numa escala de frequência do tipo Likert que varia desde 1 (nunca) a 5 (com muita frequência).

4.2.4. Questionário de Bem-Estar no Trabalho

O quinto e sexto grupos têm que ver com o bem-estar sentido durante a missão e o bem-estar sentido após a missão, respetivamente. O instrumento utilizado foi uma “Escala de bem-estar no trabalho – EBET” de Warr (1990), versão portuguesa de Santos e Gonçalves (2010). A versão portuguesa apresenta três dimensões: bem-estar alegria (itens:

59, 64, 65 e 66), bem-estar serenidade (itens: 55, 56, 57, 58 e 60) e funcionamento global adaptado (61, 62, e 63). Este instrumento é constituído por 12 itens que se refere a sentimentos/emoções que os profissionais podem ter em relação ao seu trabalho numa escala de intensidade do tipo Likert. A escala está compreendida entre 1 (nunca) e 5 (sempre), ou seja, o inquirido tem 5 possibilidades de resposta: Nunca/Quase Nunca/Às vezes/Quase sempre/Sempre.

4.2.5. Questionário de *Stressores*

⁶⁵ Adaptação portuguesa de Pais-Ribeiro, Honrado A. & Leal I. (2004).

O sétimo e último grupo integra a identificação dos *stressores*, e traduz-se num conjunto de 21 perguntas em que o inquirido deve seleccionar para cada *stressor* qual o nível de intensidade sentido, sendo que caso identifique algum que não esteja escrito tem um campo próprio para o identificar, sendo que os *stressores* utilizados baseiam-se num estudo “*Operational and Organizational Police Stress in an Ontario Police Department: A Descriptive Study*” feito por Taylor and Bennell (2006), constituído por uma listagem de *stressores* previamente identificados por Rawls (2010). Foi feita uma análise fatorial por forma a identificar as quatro dimensões dos 20 itens que constituem este questionário. Desses 20 itens foram identificadas as seguintes dimensões: contexto de trabalho em missão (itens: 79, 80, 85, 89, 90, 91, 92, 93); contexto extremo (86, 87, 94, 95, 96, 97, 98); liderança e treino (81, 82 e 83); e contexto familiar (84 e 85).

Tabela 1 - Resultados da análise de consistência interna das escalas dos questionários

Dimensões	Itens	N itens	α	Itens Eliminados
Eventos de vida	12;13;14;15;16;17;18;19;20	9	0,67	-
Stress percebido	21-31	10	0,85	-
Suporte social da unidade	32-35	4	0,74	-
Depressão	39, 41, 46, 49	4	0,64	-
Ansiedade	38, 40, 43, 45, 50, 51, 52, 53, 54	9	0,75	-
Stress	37,42, 44, 47, 48	5	0,90	-
Bem-estar alegria	55, 56, 57, 58,60	5	0,70	-
Bem-estar serenidade	59, 64, 65, 66	4	0,85	-
Funcionamento global adaptado	61, 62, 63	3	0,91	-
Contexto de trabalho em missão	79, 80, 85, 89, 90, 91, 92, 93	8	0,72	-
Contexto extremo	86, 87, 94, 95, 96, 97, 98	7	0,82	-
Liderança e treino	81, 82, 83	3	0,79	-
Contexto familiar	84, 88	2	0,86	-

4.2.6. Entrevistas

As entrevistas realizaram-se entre o dia 19 de Junho e o dia 16 de Julho de 2013, a oito militares da GNR, dois comandantes de pelotão de cada contingente. Para a realização deste tipo de pesquisa, foram elaboradas entrevistas diretivas ou dirigidas em que o entrevistado respondeu a quatro perguntas, que fazem parte de um guião⁶⁶, como pode ser consultado no Apêndice C.

4.3. Procedimento

Uma investigação é por definição, algo a que se procura dar resposta. É um longo processo de estruturação do conhecimento e tem como objetivos fundamentais conceber

⁶⁶ Realizado pelo autor e que foi aplicado aos entrevistados de forma igual para poder confrontar as repostas dos mesmos e retirar as devidas conclusões.

novo conhecimento ou validar algum pré-existente, ou seja, testar alguma teoria para verificar a sua veracidade. É um caminho de esforços que tem o seu culminar nas respostas que procuramos tão fortemente encontrar. O investigador efetua uma pesquisa para chegar a uma determinada conclusão, necessitando de fazer um diagnóstico prévio das carências de informação e seleção de variáveis pertinentes sobre as quais se vão recolher, registar e processar informações válidas e fiáveis (Sarmiento, 2013a).

Assim, o presente trabalho foi desenvolvido a partir da identificação de conhecimentos a adquirir e com base no método hipotético-dedutivo, que leva à formulação de hipóteses. Posteriormente, através do processo dedutivo são verificadas as hipóteses e, partindo do problema que o investigador identificou anteriormente, como sendo falsas ou verdadeiras, ou seja, o processo dedutivo materializa-se numa passagem do geral (teoria) para o particular (dados da investigação) (ver Apêndice A).

Para responder à pergunta de partida foram utilizados dois métodos de investigação, sendo um dos métodos qualitativo e outro quantitativo, respetivamente: Análise documental e Inquisitivo (recolha de dados através de inquéritos por questionário e realização de entrevistas porque estes processos permitem ao investigador retirar informações e elementos de reflexão muito ricos e matizados e, com isso, testar as hipóteses do trabalho (Quivy et al., 2008). Para a recolha dos dados foram elaborados os inquéritos e disponibilizados pessoalmente, sendo que a sua análise foi feita através de uma análise comparativa. As entrevistas foram feitas de forma presencial, transcritas a partir da sua gravação e posteriormente analisadas.

No decorrer da execução da parte prática, tanto na elaboração dos instrumentos de recolha de informação bem como no tratamento e análise desses dados recolhidos, foram utilizados diversos programas informáticos para melhorar e agilizar os procedimentos. Numa primeira fase, foram utilizados ficheiros do Microsoft Office, para planeamento dos procedimentos, criação de esboços, redação do Relatório Científico, conceção dos questionários e do guião de entrevista e tratamento dos dados.

Foi utilizada a Internet para três fins essenciais, primeiro para a recolha e obtenção de informação importante para o trabalho, em segundo, utilizando o correio eletrónico para manter o contato com o orientador. Por outro lado, foram utilizadas diversas bibliotecas de Faculdades em Lisboa para a revisão bibliográfica, tais como a Faculdade de Psicologia de Lisboa e o Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa. Foi ainda de grande utilidade o uso do programa *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS).

Capítulo 5

Apresentação, Análise e Discussão dos resultados

5.1. Introdução

Neste capítulo será feita a apresentação, análise e discussão dos resultados obtidos nos inquéritos por questionário e nas entrevistas. Como tal, relativamente aos inquéritos por questionário os resultados foram divididos em três fases: fatores caracterizadores do pré-deslocamento (motivações da participação em missões, *life events* por posto e por estado civil), fatores caracterizadores do deslocamento (*stressores* por posto e por estado civil, *stress* percebido em deslocamento, suporte social da unidade e bem-estar) e fatores caracterizadores do pós-deslocamento (*stress* e bem-estar). Relativamente às entrevistas foram analisadas questão a questão.

5.2. Fatores caracterizadores do Pré-Deslocamento

5.2.1. Motivações da participação em missões

As motivações de ingresso na missão são variadas, sendo que, 155 (85,2%) inquiridos sentiram vontade de ter novas experiências, 94 (51,6%) ingressaram na missão por motivos de valorização pessoal ou técnico-profissional, 89 (48,9%) para conseguir obter um melhor salário, 29 (15,9%) para mudar de funções ou de serviço e 20 (11%) por motivos humanitários ou altruístas, 6 (3,3%) inquiridos consideraram o ingresso na missão como forma de se afastarem de problemas no serviço e 2 (1,1%) para se afastarem de problemas na família.

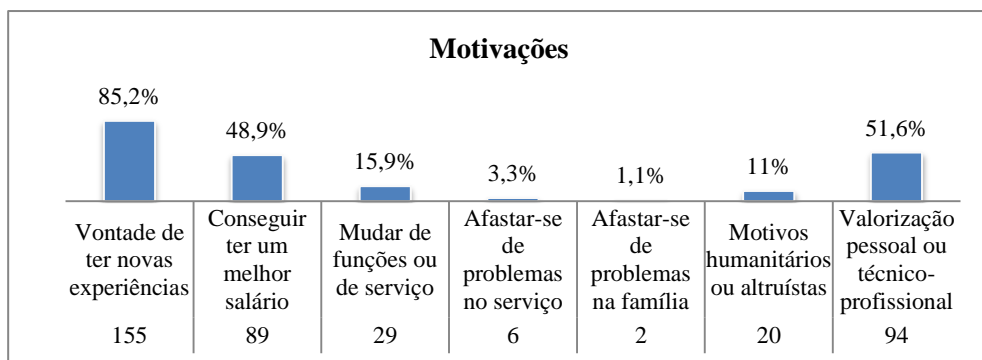


Figura nº 11: Motivações de ingresso na missão

Desta forma, é possível identificar entre os três primeiros fatores, o facto de os militares considerarem que ao ingressarem na missão do Iraque iriam conseguir ter um melhor salário, ou seja, que as missões internacionais, neste caso especificamente o Iraque, influencia a capacidade económica dos militares, verificando-se desta forma a hipótese 4: “As missões internacionais influenciam a capacidade económica dos militares.”.

5.2.2. *Life events*

5.2.2.1. Estatística descritiva global

Após ter sido abordada a questão das motivações de ingresso dos militares da missão, de seguida, apresenta-se a tabela 2 com a estatística descritiva dos *Life Events* na sua globalidade, que representam o que foi sentido no pré-deslocamento.

Tabela 2: Estatística descritiva dos Life events

Itens	Descrição	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
16	O equipamento que lhe foi distribuído funcionava da forma como deveria funcionar?	1	5	4,13	0,90
17	Considera que recebeu treino adequado?	1	5	3,57	1,07
19	Considera que recebeu treino adequado para lidar com o clima da região?	1	5	3,56	1,04
20	Considera que foi claramente informado acerca das expectativas da missão?	1	5	3,47	0,86
14	Sentiu que o equipamento que lhe foi distribuído era o adequado para a missão que desempenhou?	1	5	3,38	1,04
18	Antes da missão tinha algum conhecimento acerca de como tratar picadas de insetos, alergias e reações do corpo a condições climáticas?	1	5	3,16	1,30
15	Antes da missão presenciou alguma situação de violência física?	1	4	1,85	1,00
13	Antes da missão foi psicologicamente agredido por alguém?	1	5	1,54	0,90
12	Antes da missão sentiu-se de alguma maneira emocionalmente em baixo (inseguro, ignorado, auto-estima baixa, envergonhado)?	1	4	1,37	0,64

Relativamente à tabela 2, referente à estatística descritiva dos *life events*, a maioria dos inquiridos considera positivo o facto de o equipamento que foi distribuído funcionar bem (média de 4,13 – com alguma frequência), considera que recebeu treino adequado (média de 3,57), especificamente para lidar com o clima da região (média de 3,56). Sendo que os itens 15, 13 e 12 apresentam uma média de respostas baixas (1,85;

Capítulo 5: Apresentação, Análise e Discussão dos resultados

1,54 e 1,37 respetivamente), ou seja, situadas na opção 1 (nunca) e na opção 2 (quase nunca). Os restantes itens estão situados na média.

Posteriormente, de modo a interpretar os diversos itens dos *life events* do pré-deslocamento em fatores realizou-se uma análise fatorial em componentes principais obtendo-se dois fatores que explicam 60% da variância total explicada (Tabela 3). O fator I é relativo à Confiança na Preparação, treino e informação e o fator II à Instabilidade Psicológica perante acontecimentos anteriores à missão.

Tabela 3 – Análise Fatorial em Componentes Principais

Itens	Descrição	Fator I	Fator II
19	Considera que recebeu treino adequado para lidar com o clima da região?	0,87	-0,04
17	Considera que recebeu treino adequado?	0,81	0,14
16	O equipamento que lhe foi distribuído funcionava da forma como deveria funcionar?	0,76	-0,14
14	Sentiu que o equipamento que lhe foi distribuído era o adequado para a missão que desempenhou?	0,75	-0,06
20	Considera que foi claramente informado acerca das expectativas da missão?	0,64	-0,09
18	Antes da missão tinha algum conhecimento acerca de como tratar picadas de insetos, alergias e reações do corpo a condições climáticas?	0,64	-0,34
13	Antes da missão foi psicologicamente agredido por alguém?	-0,25	0,83
12	Antes da missão sentiu-se de alguma maneira emocionalmente em baixo (inseguro, ignorado, auto-estima baixa, envergonhado)?	-0,15	0,78
15	Antes da missão presenciou alguma situação de violência física?	0,14	,67

Extraction Method: Principal Component Analysis. Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 3 iterations.

De seguida, apresenta-se na Tabela 4 que indica a estatística descritiva dos dois fatores que caracterizam os *Life Events* do pré-deslocamento, a confiança na preparação, treino e no equipamento e a instabilidade psicológica. Estes dois fatores foram previamente identificados através da tabela 3.

Tabela 4 – Estatística descritiva dos *life events* do pré-deslocamento

Fatores	Descrição	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
I	Confiança na Preparação, treino e no equipamento	1,00	5,00	3,55	0,78
II	Instabilidade Psicológica	1,00	4,33	1,59	0,65

Relativamente à estatística descritiva dos *life events* do pré-deslocamento acima mencionada é possível verificar que a média situa-se no fator I, ou seja, é o fator da confiança na preparação, treino e informação que melhor caracteriza os *life events*.

5.2.2.2. Comparação dos *life events* por posto

Após terem sido identificados os fatores caracterizadores dos *life events*, a tabela 5 apresenta a comparação de igualdade de valores médios (ANOVA) por posto. Desta forma, verifica-se que não existem diferenças estatisticamente significativas entre o posto de Guarda e o posto de Sargentos para cada um dos *life events* no pré-deslocamento.

Tabela 5: Comparação dos *life events* por Posto

Fatores	Posto	Média	Desvio Padrão	T	p
I – Confiança na Preparação, treino e informação	Guarda	3,53	0,77	-1,06	0,29
	Sargento	3,79	0,90		
II – Instabilidade Psicológica	Guarda	1,60	0,66	1,50	0,14
	Sargento	1,30	0,35		

5.2.2.3. Comparação dos *life events* por Estado Civil

Por outro lado, relativamente à comparação dos *life events* por estado civil, apresenta-se na Tabela 6 a comparação de igualdade de valores médios (ANOVA). Verificam-se diferenças estatisticamente significativas entre o estado civil divorciado ($M=4,14$, $p<0.001$) relativamente ao sentimento de preparação, treino e Informação quando comparado com o estado civil casado ($M= 3,65$) e com o estado civil solteiro ($M=3,33$). Verifica-se o mesmo para a Instabilidade psicológica, na medida em que existem diferenças estatisticamente significativas entre o estado civil divorciado ($M=2,14$, $p<0,001$) relativamente ao sentimento de preparação, treino e informação quando comparado com o estado civil casado ($M= 1,43$) e com o estado civil solteiro ($M=1,62$).

Tabela 6: Comparação dos *life events* por Estado Civil

Fatores	Estado Civil	Média	Desvio Padrão	F	Obs.
I – Confiança na Preparação, treino e informação	Solteiro	3,33	0,68	8.64	Divorciado ≠ Solteiro e Casado
	Casado	3,66	0,83		
	Divorciado	4,14	0,48		
	Total	3,55	0,78		
II – Instabilidade Psicológica	Solteiro	1,62	0,69	8.88	Divorciado ≠ Solteiro e Casado
	Casado	1,44	0,52		
	Divorciado	2,14	0,62		
	Total	1,57	0,62		

5.3. Fatores caracterizadores do deslocamento

5.3.1. *Stressores* do deslocamento

Após terem sido abordados os fatores do pré-deslocamento, nesta fase, irão ser abordados os fatores caracterizadores do deslocamento. Deste modo para poder interpretar os diversos itens dos *stressores* do deslocamento em fatores realizou-se uma análise fatorial em componentes principais obtendo-se quatro fatores que explicam 60% da variância total explicada (Tabela 7). O fator I é relativo aos *stressores* do contexto de trabalho em missão. O fator II é relativo aos *stressores* de contexto extremo. O Fator III é relativo à influência da liderança e do treino e finalmente, o fator IV refere-se aos *stressores* do contexto familiar que são causadores de fadiga.

Tabela 7: *Stressores* do deslocamento

<i>Stressores</i>	Fator			
	I	II	III	IV
Monotonia	0,80			
Isolamento	0,79			
Falta de conforto	0,74			
Falta de recursos	0,73			
Doença	0,72			
Alterações de Ordem Pública	0,65			
Diferença de separação de responsabilidades	0,58		0,58	
Dificuldade de comunicações com o país de origem	0,56			
Falta de tempo	0,54			
Trabalho excessivo	0,50			
Terrorismo		0,84		
Ataques		0,81		
Ameaças		0,79		
Risco eminente		0,64	0,50	
Mortes (civis e militares)		0,55		0,51
Equipamento/treino inadequado			0,85	
Liderança inconsistente			0,71	
Estar longe de casa				0,71
Fadiga/cansaço				0,66
Eventos traumáticos		0,491		

Extraction Method: Principal Component Analysis. Rotation Method: Normalization. a. Rotation converged in 9 iterations.

De seguida apresenta-se a Tabela 8 relativa à estatística descritiva dos *stressores* do deslocamento. Através desta tabela é possível verificar que o *stressor* de deslocamento com média mais alta é o fator IV relativo ao contexto familiar causadores de fadiga e o *stressor* com média mais baixa é o fator I relativo ao contexto de trabalho em missão.

Tabela 8: Estatística descritiva dos *stressores* do deslocamento

Fator	Descrição	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
VI	Contexto familiar	1,00	4,00	2,64	0,81
II	Contexto extremo	1,00	4,20	2,53	0,78
III	Liderança e treino	1,00	5,00	2,39	0,85
I	Contexto de trabalho em missão	1,00	4,50	2,33	0,79

5.3.1.1. Comparação dos *stressores* por Posto

De seguida, apresenta-se a tabela 9 com a comparação de igualdade de valores médios (ANOVA) por posto. Através desta tabela é possível identificar diferenças estatisticamente significativas entre o posto de Guarda (M= 2,42) e o posto de Sargento (M= 1,90) relativamente ao sentimento de liderança inconsistente e treino insuficiente. Ou seja os Guardas sentem em maior nível a inconsistência da liderança e do treino do que os sargentos, apesar dos valores médios serem baixos para os dois postos.

Tabela 9: Comparação dos *stressores* por Posto

Fator	Descrição	Posto	Média	Desvio Padrão	T	p
I	Contexto de trabalho em missão	Guarda	2,33	0,79	0.18	
		Sargento	2,28	0,74		
II	Contexto extremo	Guarda	2,53	0,77	-0.14	
		Sargento	2,56	0,90		
III	Liderança e treino	Guarda	2,42	0,83	1.96	*
		Sargento	1,90	0,94		
IV	Contexto familiar	Guarda	2,66	0,81	1.17	
		Sargento	2,36	0,78		

**diferenças estatisticamente significativas a 99% (.01);

*diferenças estatisticamente significativas a 95% (.05);

5.3.1.2. Comparação dos *stressores* por Estado Civil

Relativamente à comparação dos *stressores* por estado civil, através da tabela 10 verificam-se diferenças estatisticamente significativas relativamente ao *stressor* I (contexto de trabalho em missão) e ao *stressor* III (liderança e treino). De acordo com as médias do *stressor* I, existem diferenças entre o estado civil solteiro (M=2,47) e o estado civil casado (M=2,15) no contexto de trabalho em missão. Verifica-se o mesmo, através das médias do *stressor* III, para os *stressores* de liderança e treino com

diferenças estatisticamente significativas entre o estado civil solteiro ($M=2,69$) quando comparado com o estado civil casado ($M=2,09$).

Tabela 10: Comparação dos *stressores* por Estado Civil

Fator	Descrição	Estado civil	Média	Desvio Padrão	F	Obs.
I	Contexto de trabalho em missão	Solteiro	2,47	0,70	4.14	Solteiro \neq Casado
		Casado	2,15	0,85		
		Divorciado	2,54	0,55		
		Total	2,32	0,78		
II	Contexto extremo	Solteiro	2,48	0,61	.49	
		Casado	2,55	0,95		
		Divorciado	2,70	0,40		
		Total	2,53	0,78		
III	Liderança e treino	Solteiro	2,69	0,61	12.56	Solteiro \neq Casado
		Casado	2,09	0,87		
		Divorciado	2,39	1,02		
		Total	2,37	0,83		
IV	Contexto familiar	Solteiro	2,73	0,65	1.25	
		Casado	2,58	0,94		
		Divorciado	2,43	0,73		
		Total	2,64	0,81		

5.3.2. *Stress* em deslocamento

Relativamente à percepção do *stress* durante o deslocamento, apresenta-se na tabela 15 a estatística descritiva da escala de *stress* percebido. Através da tabela 11 é possível verificar um valor baixo de *stress* percebido ($M=2,25$), ou seja, o *stress* é percecionado pelos inquiridos como sendo pouco evidenciado.

Tabela 11: Estatística descritiva do *stress* percebido

	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
<i>Stress</i> Percebido	1,00	4,00	2,25	0,65

5.3.3. Suporte Social da Unidade

Por outro lado, relativamente ao suporte social da unidade, através da tabela 12 verifica-se que a percepção de suporte da unidade é bastante alto ($M=3,90$), ou seja, os inquiridos vêm na sua unidade um ponto de apoio durante o deslocamento.

Tabela 12: Estatística descritiva do suporte social da unidade

	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
Suporte social da unidade	1,75	5,00	3,90	0,67

5.3.4. Bem-Estar no Deslocamento

Após terem sido abordados os *stressores* do deslocamento, o *stress* percebido e o suporte social da unidade, nesta fase, irá ser abordado o bem-estar. Apresenta-se na Tabela 13 a estatística descritiva da escala de Bem-estar no trabalho no deslocamento. Esta tabela está dividida por fatores, sendo que esses fatores representam as dimensões da escala. O fator I é relativo ao funcionamento global adaptado, o fator II é relativo ao bem-estar serenidade e, por último, o fator III é relativo ao bem-estar alegria.

De uma forma geral, não se verificam diferenças estatisticamente significativas na medida em que as três dimensões de bem-estar são percebidas pelos inquiridos de uma forma positiva relativamente ao funcionamento global adaptado ($M=3,90$), ao bem-estar serenidade ($M=3,84$) e ao bem-estar alegria ($M=3,49$).

Tabela 13: Estatística descritiva do bem-estar no deslocamento

Fatores	Dimensões	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
I	Funcionamento Global Adaptado	2,33	5,00	3,90	0,50
II	Bem-estar serenidade	2,50	5,00	3,84	0,68
III	Bem-estar alegria	1,80	4,20	3,49	0,49

5.3.5. Comparação *Stress* Percebido, Suporte social da unidade e Bem-Estar por Posto

Apresenta-se a tabela 14 relativa à comparação do *stress* percebido, do suporte social e do bem-estar com o posto. Não se verificam diferenças estatisticamente significativas entre o posto de Guarda e de Sargentos para o *stress* percebido, o suporte social e o bem-estar. Relativamente à comparação de *stress* percebido, suporte social da unidade e bem-estar por posto verificam-se algumas diferenças estatisticamente significativas entre o posto de Guarda e o posto de Sargento no que toca ao *stress* percebido e ao bem-estar alegria.

Verificam-se diferenças estatisticamente significativas relativamente ao *stress* percebido no posto de Guarda ($M=2,26$) quando comparado com o posto de Sargento ($M=2,06$). Por outro lado, relativamente ao bem-estar alegria também se verificam diferenças entre o posto de Guarda ($M=4,11$) e o posto de Sargento ($M=3,76$).

Tabela 14: Comparação do *stress* percebido, do suporte social e do bem-estar com o Posto

Dimensões	Posto	Média	Desvio Padrão	F	Obs.
<i>Stress</i> Percebido	Guarda	2,26	0,65	1.01	Guarda ≠ Sargento
	Sargento	2,06	0,73		
Suporte social da unidade	Guarda	3,90	0,67	-0.58	
	Sargento	4,02	0,69		
Bem-estar alegria	Guarda	4,11	0,64	1.65	Guarda ≠ Sargento
	Sargento	3,76	1,05		
Bem-estar serenidade	Guarda	3,84	0,69	.32	
	Sargento	3,77	0,65		
Funcionamento global adaptado	Guarda	3,90	0,49	.52	
	Sargento	3,81	0,70		

**diferenças estatisticamente significativas a 99% (.01);

*diferenças estatisticamente significativas a 95% (.05)

5.3.6. Comparação *Stress* Percebido, Suporte Social e Bem-Estar por Estado Civil

De seguida, apresenta-se na Tabela 15 a comparação de igualdade de valores médios por estado civil relativamente ao *stress* percebido, ao suporte social e ao bem-estar. Verificam-se apenas diferenças estatisticamente significativas entre o estado civil solteiro e o estado civil casado quando comparados relativamente ao *stress* percebido.

Verificam-se diferenças no que toca ao bem-estar alegria, entre o estado civil solteiro (M=3,96) quando comparado com o estado civil casado (M=4,18) e o estado civil divorciado (M=4,39). Por outro lado, verificam-se ainda diferenças estatisticamente significativas entre o estado civil divorciado (M=3,49) relativamente à dimensão de funcionamento global adaptado quando comparado com o estado civil solteiro (M=3,90) e o estado civil casado (M=3,96).

Tabela 15: Comparação *Stress* Percebido, Suporte Social e Bem-Estar por Estado Civil

Dimensões	Estado Civil	Média	Desvio Padrão	Std. Error	F	Obs.
<i>Stress</i> percebido	Solteiro	2,37	0,59	0,07	3.02	Solteiro ≠ Casado
	Casado	2,13	0,69	0,07		
	Divorciado	2,25	0,41	0,11		
Suporte social da unidade	Solteiro	3,91	0,63	0,07	.01	
	Casado	3,93	0,68	0,07		
	Divorciado	3,93	0,65	0,17		
Bem-estar alegria	Solteiro	3,96	0,51	0,06	3.87	Solteiro ≠ Casado e Divorciado
	Casado	4,18	0,75	0,08		
	Divorciado	4,39	0,46	0,12		
Bem-estar serenidade	Solteiro	3,81	0,64	0,07	1.49	
	Casado	3,92	0,75	0,08		
	Divorciado	3,61	0,27	0,07		
Funcionamento global adaptado	Solteiro	3,90	0,47	0,05	5.72	Divorciado ≠ Solteiro e Casado
	Casado	3,96	0,49	0,05		
	Divorciado	3,49	0,56	0,15		

5.4. Fatores Caracterizadores do Pós-Deslocamento

5.4.1 Stress Pós-Deslocamento

Nesta fase, irão ser abordados os fatores caracterizadores do pós-deslocamento relativamente ao *stress* e ao bem-estar vivenciado. Como tal, apresenta-se na Tabela 20 a estatística descritiva do *stress* vivenciado no pós-deslocamento relativo a três dimensões: *stress*, ansiedade e depressão. Através da tabela 16 é possível identificar diferenças estatisticamente significativas relativamente à percepção de *stress* ($M=1,72$) que é relativamente mais alta quando comparada com a percepção de ansiedade ($M=1,35$) e depressão ($M=1,25$).

Tabela 16: *Stress* pós-deslocamento

Fatores	Dimensões	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
I	<i>Stress</i>	1,00	4,00	1,72	0,78
II	Ansiedade	1,00	2,57	1,35	0,42
III	Depressão	1,00	2,67	1,25	0,35

5.4.2 Bem-Estar Pós-Deslocamento

Por outro lado, relativamente ao bem-estar, através da tabela 17 é possível identificar diferenças estatisticamente significativas nas três dimensões de bem-estar, nomeadamente na dimensão de funcionamento global adaptado ($M=3,78$) quando comparado com as dimensões de bem-estar serenidade ($M=4,22$) e de bem-estar alegria ($M=4,16$).

Tabela 17: Bem-estar pós deslocamento

Fatores	Dimensões	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
I	Bem-estar serenidade	2,25	5,00	4,22	0,62
II	Bem-estar alegria	2,20	5,00	4,16	0,61
III	Funcionamento global adaptado	2,00	5,00	3,78	0,50

5.5. Correlações entre Fatores do Pré, Durante e Pós-Deslocamento

5.5.1. Análise da correlação dos fatores do pré, durante e pós-deslocamento

Através da tabela 19 do Apêndice I é possível correlacionar os diferentes fatores do pré deslocamento, do durante o deslocamento e do pós-deslocamento. Como tal, de

seguida será feita uma análise das correlações significativas que estes fatores apresentam entre si.

Relativamente ao fator idade, verifica-se uma correlação negativa e significativa entre o *stressor* III ($r=-0,25$, $p<0,001$) referente ao contexto familiar e entre o *stress* percebido em missão ($r=-0,20$, $p<0,001$). Verifica-se ainda uma correlação positiva e significativa com o fator bem-estar alegria ($r=0,26$, $p<0,001$) e com o bem-estar serenidade ($r=0,22$, $p<0,001$) durante o deslocamento e com o bem-estar alegria ($r=0,25$, $p<0,001$) e o bem-estar serenidade ($r=0,32$, $p<0,001$) no pós deslocamento.

Relativo ao fator filhos, verifica-se uma correlação negativa e significativa com o fator *life event* II ($r=-0,19$, $p<0,001$) referente à confiança na preparação, treino e equipamento e com o fator *stressor* IV referente ao contexto familiar ($r=-0,21$, $p<0,001$). Pode ainda verificar-se uma correlação positiva e significativa apenas com o suporte social da unidade ($r=0,24$, $p<0,001$).

Relativamente ao fator cumprimento da missão até ao fim, existe uma correlação negativa e significativa com o fator bem-estar alegria durante o deslocamento ($r=-0,40$, $p<0,001$), com o fator bem-estar alegria no pós-deslocamento ($r=-0,42$, $p<0,001$) e com o fator funcionamento global adaptado no pós-deslocamento ($r=-0,20$, $p<0,001$). Existe ainda uma correlação positiva e significativa com o funcionamento global adaptado durante o deslocamento ($r=0,29$, $p<0,001$).

Analisando o fator *life event* I verifica-se que existe uma correlação negativa e significativa com o *life event* II ($r=-0,22$, $p<0,001$), com o *stressor* I ($r=-0,23$, $p<0,001$) referente ao contexto de trabalho em missão, com o *stressor* III ($r=-0,31$, $p<0,001$) referente ao contexto familiar, com o *stress* percebido em missão ($r=-0,50$, $p<0,001$), e com o *stress* pós-deslocamento ($r=-0,56$, $p<0,001$), ansiedade ($r=-0,51$, $p<0,001$) e depressão ($r=-0,27$, $p<0,001$). Existe ainda uma correlação positiva e significativa com o bem-estar alegria ($r=0,29$, $p<0,001$) e o bem-estar serenidade ($r=0,20$, $p<0,001$) durante o deslocamento e com o bem-estar alegria ($r=0,25$, $p<0,001$) e o bem-estar serenidade ($r=0,29$, $p<0,001$) no pós-deslocamento.

Por outro lado, relativamente ao *life event* II existe uma correlação negativa e significativa com o suporte social da unidade ($r=-0,29$, $p<0,001$), com o bem-estar alegria ($r=0,31$, $p<0,001$) e o bem-estar serenidade ($r=0,29$, $p<0,001$) e com o funcionamento global adaptado ($r=-0,34$, $p<0,001$) durante o deslocamento. É ainda negativa com o bem-estar alegria ($r=-0,25$, $p<0,001$) e o bem-estar serenidade ($r=-0,39$, $p<0,001$) no pós-deslocamento. Verifica-se ainda uma correlação positiva e significativa

com todos os *stressores* durante a missão e com o *stress* percebido ($r=0,35$, $p<0,001$). Existe ainda correlações com o *stress* ($r=0,27$, $p<0,001$) e depressão ($r=0,20$, $p<0,001$) no pós-deslocamento.

Abordando nesta fase os *stressores*, relativamente ao *stressor* I que é relativo ao contexto de trabalho em missão, existe uma correlação negativa e significativa com suporte social da unidade ($r=-0,48$, $p<0,001$), com o bem-estar alegria ($r=-0,43$, $p<0,001$) e o bem-estar serenidade ($r=-0,47$, $p<0,001$) e com o funcionamento global adaptado ($r=-0,29$, $p<0,001$) durante o deslocamento. É ainda negativa com o bem-estar alegria ($r=-0,37$, $p<0,001$) e o bem-estar serenidade ($r=-0,64$, $p<0,001$) no pós-deslocamento. Verifica-se uma correlação positiva e significativa com o *stressor* II ($r=0,47$, $p<0,001$) referente ao contexto extremo, III ($r=0,65$, $p<0,001$) referente à liderança e treino e com o *stressor* IV ($r=0,63$, $p<0,001$) referente ao contexto familiar, com o *stress* percebido em missão ($r=0,59$, $p<0,001$), com o *stress* ($r=0,56$, $p<0,001$), ansiedade ($r=0,56$, $p<0,001$) e depressão ($r=0,52$, $p<0,001$) no pós-deslocamento.

Quanto ao *stressor* II (contexto extremo) existe uma correlação negativa e significativa com suporte social da unidade ($r=-0,34$, $p<0,001$), com o bem-estar alegria ($r=-0,21$, $p<0,001$) e o bem-estar serenidade ($r=-0,31$, $p<0,001$) durante o deslocamento. É ainda negativa com o bem-estar alegria ($r=-0,20$, $p<0,001$) e o bem-estar serenidade ($r=-0,25$, $p<0,001$) no pós-deslocamento. Verifica-se uma correlação positiva e significativa com o *stressor* III ($r=0,32$, $p<0,001$) referente à liderança e treino e com o *stressor* IV ($r=0,42$, $p<0,001$) referente ao contexto familiar e com o *stress* percebido em missão ($r=0,32$, $p<0,001$).

O *stressor* III tem correlações negativas e significativas com o fator suporte social da unidade ($r=-0,38$, $p<0,001$), com o bem-estar alegria ($r=-0,46$, $p<0,001$) e o bem-estar serenidade ($r=-0,31$, $p<0,001$) durante o deslocamento. É ainda negativa com o bem-estar alegria ($r=-0,42$, $p<0,001$) e o bem-estar serenidade ($r=-0,62$, $p<0,001$) no pós-deslocamento. Verifica-se uma correlação positiva e significativa com o *stressor* IV ($r=0,44$, $p<0,001$) referente ao contexto familiar, com o *stress* percebido em missão ($r=0,54$, $p<0,001$), com o *stress* ($r=0,42$, $p<0,001$), ansiedade ($r=0,36$, $p<0,001$) e depressão ($r=0,26$, $p<0,001$) no pós-deslocamento e com o funcionamento global adaptado ($r=0,25$, $p<0,001$) no pós deslocamento.

Por último, relativo ao *stressor* IV (contexto familiar) existe uma correlação negativa e significativa com suporte social da unidade ($r=-0,49$, $p<0,001$), com o bem-estar alegria ($r=-0,45$, $p<0,001$) e o bem-estar serenidade ($r=-0,51$, $p<0,001$) durante o

deslocamento. É ainda negativa com o bem-estar alegria ($r=-0,42$, $p<0,001$) e o bem-estar serenidade ($r=-0,52$, $p<0,001$) no pós-deslocamento. Verifica-se uma correlação positiva e significativa com o *stress* percebido em missão ($r=0,55$, $p<0,001$), com o *stress* ($r=0,40$, $p<0,001$), ansiedade ($r=0,32$, $p<0,001$) e depressão ($r=0,22$, $p<0,001$) no pós-deslocamento.

De seguida será abordado o *stress* percebido durante o deslocamento, que mostra correlações negativas e significativas com o fator com suporte social da unidade ($r=-0,59$, $p<0,001$), com o bem-estar alegria ($r=-0,55$, $p<0,001$) e o bem-estar serenidade ($r=-0,66$, $p<0,001$) e com o funcionamento global adaptado ($r=-0,26$, $p<0,001$) durante o deslocamento. É ainda negativa com o bem-estar alegria ($r=-0,50$, $p<0,001$) e o bem-estar serenidade ($r=-0,66$, $p<0,001$) no pós-deslocamento. Verifica-se uma correlação positiva e significativa com o *stress* ($r=0,66$, $p<0,001$), ansiedade ($r=0,57$, $p<0,001$) e depressão ($r=0,35$, $p<0,001$) no pós-deslocamento.

Relativamente ao fator *stress* pós-deslocamento, verifica-se uma correlação negativa e significativa com suporte social da unidade ($r=-0,28$, $p<0,001$), com o bem-estar alegria ($r=-0,38$, $p<0,001$), o bem-estar serenidade ($r=-0,46$, $p<0,001$) e o funcionamento global adaptado ($r=-0,26$, $p<0,001$) durante o deslocamento. É ainda negativa com o bem-estar alegria ($r=-0,31$, $p<0,001$) e o bem-estar serenidade ($r=-0,48$, $p<0,001$) no pós-deslocamento. Verifica-se uma correlação positiva e significativa com o fator ansiedade ($r=0,80$, $p<0,001$) e depressão ($r=0,54$, $p<0,001$) no pós-deslocamento.

Relativamente ao fator ansiedade verifica-se uma correlação negativa e significativa com suporte social da unidade ($r=-0,23$, $p<0,001$), com o bem-estar alegria ($r=-0,26$, $p<0,001$), o bem-estar serenidade ($r=-0,35$, $p<0,001$) e o funcionamento global adaptado ($r=-0,26$, $p<0,001$) durante o deslocamento. É ainda negativa com o bem-estar alegria ($r=-0,22$, $p<0,001$) e o bem-estar serenidade ($r=-0,43$, $p<0,001$) no pós-deslocamento. Verifica-se apenas uma correlação positiva e significativa com a depressão ($r=0,69$, $p<0,001$) no pós-deslocamento.

Quanto ao fator depressão no pós-deslocamento verifica-se uma correlação negativa e significativa com suporte social da unidade ($r=-0,32$, $p<0,001$), com o bem-estar alegria ($r=-0,26$, $p<0,001$), o bem-estar serenidade ($r=-0,38$, $p<0,001$) e o funcionamento global adaptado ($r=-0,31$, $p<0,001$) durante o deslocamento. É ainda negativa com o bem-estar alegria ($r=-0,23$, $p<0,001$), bem-estar serenidade ($r=-0,40$, $p<0,001$) e o funcionamento global adaptado ($r=-0,20$, $p<0,001$) no pós-deslocamento.

Relativamente ao suporte social da unidade, verifica-se apenas uma correlação positiva e significativa com o fator bem-estar alegria ($r=0,38$, $p<0,001$) e com o bem-estar serenidade ($r=0,58$, $p<0,001$) durante o deslocamento, com o fator bem-estar alegria ($r=0,35$, $p<0,001$) e o bem-estar serenidade ($r=0,48$, $p<0,001$) no pós-deslocamento.

O fator bem-estar alegria apresenta apenas correlações positivas e significativas com o fator bem-estar serenidade ($r=0,65$, $p<0,001$) durante o deslocamento, com o fator bem-estar alegria ($r=0,99$, $p<0,001$) e o bem-estar serenidade ($r=0,77$, $p<0,001$) no pós-deslocamento. O fator bem-estar serenidade apresenta apenas correlações positivas e significativas com o fator bem-estar alegria ($r=0,64$, $p<0,001$) e o bem-estar serenidade ($r=0,63$, $p<0,001$) no pós-deslocamento. O fator funcionamento global durante a missão adaptado representa apenas uma correlação positiva e significativa com o funcionamento global adaptado ($r=0,56$, $p<0,001$) no pós-deslocamento.

Por fim, o fator bem-estar alegria no pós-deslocamento, apresenta uma correlação positiva e significativa com o bem-estar serenidade ($r=0,74$, $p<0,001$) no pós-deslocamento.

5.5.2. Relações entre fatores antes e durante o deslocamento

Nesta fase irá ser feita uma comparação entre fatores que mostram ter uma correlação positiva ou negativa significativa. Como tal, relativamente aos fatores antes e durante o deslocamento, no que toca ao fator *life event* I (confiança na preparação, treino e equipamento), apresenta uma correlação negativa e significativa com o *stressor* I ($r=-0,22$, $p<0,001$) referente ao contexto de trabalho em missão e com o *stressor* III ($r=-0,31$, $p<0,001$) referente à liderança e treino. Estes resultados demonstram que os indivíduos que têm maior confiança na preparação, treino e equipamento são aqueles que demonstram menos *stress* ao nível do contexto em missão e ao nível da falta de liderança e treino. Ou seja, deve ser feita uma aposta na preparação, treino e equipamento por forma a colmatar o *stress* vivenciado durante a missão ao nível destes dois *stressores*.

Ainda relativamente ao *life event* I é possível identificar uma correlação negativa e significativa com o fator *stress* percebido ($r=-0,50$, $p<0,001$) no deslocamento, que vem acrescentar valor ao que foi dito anteriormente, na medida em que, indivíduos que têm maior confiança na preparação, treino e equipamento são aqueles que apresentam

um nível de *stress* percebido durante o deslocamento mais baixo. Desta forma, torna-se importante referenciar o aprontamento para a missão como uma fase crucial para o não aparecimento de *stress* durante o deslocamento e, como tal, providenciar níveis de bem-estar mais elevados. Por outro lado, relativamente aos níveis de bem-estar, existe uma correlação positiva e significativa do fator *life event* I com o bem-estar alegria ($r=0,29$, $p<0,001$) e com o bem-estar serenidade ($r=0,20$, $p<0,001$) durante o deslocamento. Através destes resultados é possível afirmar que quanto mais os indivíduos sentem confiança na preparação, treino e equipamento, consequentemente, mais bem-estar sentem, ao nível da alegria e da serenidade.

No que concerne ao *life event II* (instabilidade psicológica), existe uma correlação positiva e significativa com o *stressor* do contexto de trabalho em missão ($r=0,57$, $p<0,001$), com o contexto extremo ($r=0,28$, $p<0,001$), com a liderança e treino ($r=0,34$, $p<0,001$) e com o contexto familiar ($r=0,39$, $p<0,001$) durante o deslocamento e ainda com o *stress* percebido ($r=0,35$, $p<0,001$). Estes valores significam que quanto maior é a instabilidade psicológica dos indivíduos antes do deslocamento maior será a sua perceção de *stressores* e, consequentemente, o *stress* percebido vivido em missão. Como tal, devem ser criados mecanismos de seleção que sejam apropriados para evitar a instabilidade psicológica que será a consequência dos *stressores* e do *stress* vivenciado durante o deslocamento.

Ainda referente ao *life event II* mas referente ao bem-estar durante o deslocamento, existe uma correlação negativa e significativa com o fator bem-estar alegria ($r=-0,31$, $p<0,001$) e com o fator bem-estar serenidade ($r=-0,29$, $p<0,001$). Desta forma, os indivíduos que sentem maior instabilidade psicológica antes do deslocamento são aqueles que têm menores níveis de bem-estar durante o deslocamento, derivado da perceção dos *stressores* e do *stress* percebido durante a missão que vem reforçar as elações que foram retiradas anteriormente no fator *life event I*

5.5.3. Relações entre fatores antes e pós-deslocamento

Após terem sido abordadas as relações entre os fatores antes e durante o deslocamento, interessa agora interpretar quais as relações que se estabelecem entre o antes e o pós-deslocamento, ou seja, quais as repercussões que a os *life events* têm nas vivências do pós-deslocamento sejam elas de *stress* ou de bem-estar.

Relativamente ao *life event* I, verifica-se uma correlação negativa e significativa entre o *stress* ($r=-0,56$, $p<0,001$), a ansiedade ($r=-0,51$, $p<0,001$) e a depressão ($r=-0,27$, $p<0,001$) no pós-deslocamento. Estes resultados indicam que os indivíduos com maior confiança na preparação, treino e equipamento são aqueles que demonstram menos *stress*, ansiedade e depressão pós-deslocamento. Assim, compreende-se que devem ser reforçados os momentos prévios do deslocamento com uma maior preparação dos indivíduos que vão ingressar na missão para que se sintam confiantes e os seus níveis de *stress* sejam diminutos. Existe apenas uma correlação positiva e significativa com o bem-estar alegria ($r=0,25$, $p<0,001$) e o bem-estar serenidade ($r=0,29$, $p<0,001$), significa que os indivíduos melhor preparados são os que apresentam níveis de bem-estar mais altos.

No que concerne ao *life event* II (instabilidade psicológica) verifica-se uma correlação positiva e significativa com o *stress* e a depressão pós-deslocamento, significa que os indivíduos com maior instabilidade psicológica são aqueles que sofrem mais *stress* e depressão durante o deslocamento. Para além disso os indivíduos com maior instabilidade psicológica têm níveis de bem-estar mais baixos devido à correlação negativa e significativa com o bem-estar alegria e com o bem-estar serenidade no pós-deslocamento. Mais uma vez, a preparação antes do deslocamento diminui os níveis de *stress* e aumenta os níveis de bem-estar.

5.5.4. Relações entre fatores durante e pós-deslocamento

Após terem sido abordadas as relações entre os fatores antes e após-deslocamento, é importante interpretar quais as relações que se estabelecem entre o durante e o pós-deslocamento, ou seja, quais as repercussões que a os *stressores*, o *stress* percebido e o bem-estar têm nas vivências do pós-deslocamento.

Relativamente aos *stressores* da missão, quando comparados com o *stress*, a ansiedade e a depressão pós-deslocamento, apresentam correlações positivas e significativas, exceto no *stressor* II referente ao contexto extremo que não apresenta correlações com o *stress*, a ansiedade e a depressão no pós-deslocamento. Conclui-se que quanto maior é a presença de *stressores* ao nível do contexto de trabalho da missão, ao nível da liderança e treino e ao nível do contexto familiar, maiores são os níveis de *stress*, ansiedade e depressão no pós-deslocamento. Contrariamente, quando

comparados com o bem-estar alegria e o bem-estar serenidade mostram uma correlação negativa e significativa, significando que quanto mais *stressores*, menor é o bem-estar.

No que toca ao *stress* percebido durante o deslocamento verificam-se correlações positivas e significativas com o *stress* ($r=0,64$, $p<0,001$), a ansiedade ($r=0,57$, $p<0,001$) e a depressão ($r=0,50$, $p<0,001$) pós-deslocamento e ainda o bem-estar alegria ($r=0,66$, $p<0,001$) e bem-estar serenidade no pós deslocamento. Assim, quanto maior é o *stress* percebido em missão maior são os níveis de *stress* no pós deslocamento e menores serão os níveis de bem-estar. Desta forma confirma-se a hipótese 5: “As missões internacionais influenciam o dia-a-dia do militar da GNR.”.

No que concerne ao bem-estar vivenciado durante o deslocamento (alegria, serenidade e funcionamento global adaptado) verificam-se correlações positivas e significativas com o bem-estar alegria e o bem-estar serenidade no pós-deslocamento que se traduz em quanto maior é o nível de bem-estar durante a missão maior é o nível de bem-estar no pós-deslocamento, ou seja, os indivíduos sentem-se realizados após-deslocamento. Verifica-se ainda que o suporte social da unidade durante a missão tem impacto durante o deslocamento e no pós-deslocamento, ou seja, a unidade tem um papel fundamental no proporcionar de bem-estar, ou seja, diminui o *stress*.

5.5.5. Relações entre fatores durante o deslocamento

Durante o deslocamento, verifica-se uma correlação negativa e significativa entre a idade dos indivíduos e o *stressor* III ($r=-0,25$, $p<0,001$) referente à liderança e treino. Os resultados indicam que quanto mais velho é o indivíduo menor é o impacto do *stressor* III, inversamente também se verifica que quanto mais novo é o indivíduo maior é o impacto do *stressor* III.

Relativamente aos *stressores* verifica-se que existe uma correlação positiva e significativa entre o *stressor* contexto de trabalho em missão *stress* ($r=0,59$, $p<0,001$), o *stressor* extremo *stress* ($r=0,32$, $p<0,001$), o *stressor* liderança e treino *stress* ($r=0,54$, $p<0,001$), o *stressor* contexto familiar *stress* ($r=0,55$, $p<0,001$) com o *stress* percebido. Significa que os níveis de *stress* percebido em missão aumentam quando há a presença dos diferentes *stressores*. Desta forma, está verificada a hipótese 2: “Os diferentes *stressores* da missão levam a maiores níveis de *stress*.”.

Quando se relaciona o *stress* percebido em missão com o bem-estar alegria ($r=-0,55$, $p<0,001$), o bem-estar serenidade ($r=-0,66$, $p<0,001$) e o funcionamento

global adaptado ($r=-0,26$, $p<0,001$) verifica-se que existe uma correlação negativa e significativa entre eles, ou seja, quanto maiores são os níveis de *stress* percebido vivenciado durante a missão, menores são os níveis de bem-estar alegria, bem-estar serenidade e funcionamento global adaptado, assim, verifica-se a hipótese 3: “Maiores níveis de *stress* implicam menores níveis de bem-estar.

Por fim, verifica-se uma correlação negativa e significativa entre o *stress*, a ansiedade e a depressão pós-deslocamento com o bem-estar alegria e o bem-estar serenidade pós-deslocamento, quer isto dizer que há medida que os níveis de *stress*, ansiedade e depressão pós-deslocamento aumentam, os níveis de bem-estar alegria e o bem-estar serenidade pós deslocamento diminuem e vice-versa. Desta forma, verifica-se a hipótese 1 “As missões internacionais influenciam os níveis de *stress* e bem-estar dos militares da GNR.”.

5.6. Análise das entrevistas

Relativamente à análise do conteúdo das respostas, com o objetivo de extrair a significação dos símbolos presentes nos discursos dos participantes” (Fortin. Côté e Fillion, 2009, p. 302), definiu-se unidades de segmentação de modo a criar uma matriz de codificação, como podemos ver no quadro nº 2 (Sarmento, 2013b).

Quadro nº 2: Matriz de Codificação Alfanumérica e Cromática das Entrevistas

Codificação Alfanumérica e Cromática das Entrevistas		
Questão 1	Segmentação 1.1	Missão diferente de outra missão
	Segmentação 1.2	Voluntariado
	Segmentação 1.3	Vontade de servir o país
	Segmentação 1.4	Fator monetário
	Segmentação 1.5	Experiência pessoal
Questão 2	Segmentação 2.1	Segurança
	Segmentação 2.2	Alimentação/Água
	Segmentação 2.3	Temperatura
	Segmentação 2.4	Conforto
	Segmentação 2.5	Comunicações
Questão 3	Segmentação 3.1	Risco eminente
	Segmentação 3.2	Pontos críticos
	Segmentação 3.3	Decorrer da missão (tempo)
	Segmentação 3.4	Estar longe de casa
	Segmentação 3.5	Excesso de tempo livre
	Segmentação 3.6	Isolamento
Questão 4	Segmentação 4.1	Clima vivido
	Segmentação 4.2	Risco
	Segmentação 4.3	Cansaço físico
	Segmentação 4.4	Atividade operacional
	Segmentação 4.5	Tempo de missão e isolamento
	Segmentação 4.6	Incidentes críticos
	Segmentação 4.7	Distância de casa
	Segmentação 4.8	Relação com a população civil

Capítulo 5: Apresentação, Análise e Discussão dos resultados

Numa primeira fase, procedeu-se a uma avaliação qualitativa através da sinopse das entrevistas, como se pode ver nos quadro nº 3, nº 4, nº 5 e nº 6 de modo a sintetizar as ideias dos entrevistados e para destacar os aspetos isolados. Para tal, nos quadros da sinopse foram marcados com cores diferentes os diversos segmentos identificados ao longo das entrevistas. Seguidamente, numa segunda fase, através da análise quantitativa foram analisadas as respostas dos entrevistados e definida a frequência (percentagem) das respostas obtidas (Sarmiento, 2013b) e (Fortin et al., 2009).

O quadro nº 3 apresenta a síntese de conteúdo das respostas à questão 1: “Na sua opinião quais são os motivos de ingresso dos militares na missão do Iraque?”

Quadro nº 3: Análise de resultados da questão 1

E	Unidade de Contexto	Unidade de Registo
1	“No sentido de valorizar a sua carreira profissional e pessoal.” “Reconhecimento monetário.”	Segmentação 1.5 Segmentação 1.4
2	“Uma experiência diferente, oportunidade de trabalhar num ambiente em que o grau de ameaça é mais latente. Para além disso, por razões altruístas, para participar numa missão ao serviço da nação. Por questões monetárias”	Segmentação 1.1 Segmentação 1.5 Segmentação 1.3 Segmentação 1.4
3	“Financeiros por um lado, e por outro o estar numa missão que muito dificilmente tornaria a existir com aquela especificidade.”	Segmentação 1.4 Segmentação 1.1
4	“Porque é uma missão diferente das outras missões, com um teatro de operações totalmente distinto, com particularidades muito específicas e pela experiência pessoal.”	Segmentação 1.1 Segmentação 1.5
5	“Vontade de própria de servir o país.” “Fator monetário.”	Segmentação 1.3 Segmentação 1.4
6	“Penso que indiscutivelmente foi a vontade em participar numa missão de elevado risco em representação do País.”	Segmentação 1.1 Segmentação 1.3
7	“Prende-se essencialmente pelo desafio de integrar uma missão internacional e pelo fator monetário.”	Segmentação 1.1 Segmentação 1.4
8	“Voluntariado.” “O facto de a missão ser de outra índole.”	Segmentação 1.2 Segmentação 1.1

O quadro nº 4 apresenta a síntese de conteúdo das respostas à questão 2: “Qual a influência da missão nos níveis de bem-estar?”

Quadro nº 4: Análise de resultados da questão 2

E	Unidade de Contexto	Unidade de Registo
1	“A temperatura vivida, exigência física e psicológica.” “Alimentação um pouco diferente daquilo que estamos habituados, no entanto, bastante boa.” “Os telefonemas para casa e a internet de fácil acesso.” “Presença do capelão em alturas difíceis e de família como o Natal e a Páscoa.”	Segmentação 2.3 Segmentação 2.2 Segmentação 2.5 Segmentação 2.4
2	“A alimentação era de qualidade.” “Comunicações de fácil acesso.”	Segmentação 2.2 Segmentação 2.5
3	“É perentório que influenciou os militares, porém foram estabelecidas atividades que tentaram colmatar isso.”	Segmentação 2.4
4	“A nível de segurança foi um período bastante calmo.”	Segmentação 2.1
5	“Procurava-se sempre o conforto.” “A segurança era razoável, contribuindo para o bem-estar.” “Alimentação boa, de dependência Italiana, proporcionando água fresca.” “Melhor forma de regular a temperatura através do ar condicionado.”	Segmentação 2.4 Segmentação 2.1 Segmentação 2.2 Segmentação 2.3
6	“A influência nos níveis de bem-estar era bastante grande. No entanto, havia um esforço por proporcionar o conforto.”	Segmentação 2.4
7	“A segurança é um fator de bem-estar, aliado à alimentação que era de gestão Italiana. Ainda de referir as comunicações para Portugal que funcionavam bem.”	Segmentação 2.1 Segmentação 2.2 Segmentação 2.5
8	“Foi instalada uma antena no quartel que possibilitava as comunicações para Portugal.” “Havia um esforço para possibilitar o conforto e o bem-estar.”	Segmentação 2.5 Segmentação 2.4

Capítulo 5: Apresentação, Análise e Discussão dos resultados

O quadro nº 5 apresenta a síntese de conteúdo das respostas à questão 3: “Qual a influência da missão nos níveis de *stress*?”

Quadro nº5: Análise de resultados da questão 3

E	Unidade de Contexto	Unidade de Registo
1	<p>“Fechados 4 meses no quartel a conviver todos os dias com as mesmas pessoas.”</p> <p>“Clima vivido no Iraque em termos de risco foi das missões em que a GNR participou em que o risco era eminente.”</p> <p>“Situação de transporte de presos com passagem em diversos locais críticos.”</p> <p>“Desacatos por parte da população pelas pensões do exército Iraquiano decretadas pelo Governo de transição.”</p> <p>“Existem dias bons e dias maus.”</p> <p>“Sem saber o que é que poderia acontecer.”</p>	<p>Segmentação 3.6</p> <p>Segmentação 3.1</p> <p>Segmentação 3.2</p> <p>Segmentação 3.2</p> <p>Segmentação 3.3</p> <p>Segmentação 3.1</p>
2	<p>“Influência nos níveis de <i>stress</i> em determinados acontecimentos.”</p> <p>“A segurança durante as operações era um fator <i>stressante</i>.”</p>	<p>Segmentação 3.2</p> <p>Segmentação 3.1</p>
3	<p>“Alteração ao nível da capacidade de discernimento do que é efetivamente grave, por vezes achava determinado assunto grave.”</p>	<p>Segmentação 3.1</p>
4	<p>“A situação era de tal forma perigosa.”</p> <p>“Ao nível dos pontos críticos existiram duas situações.”</p>	<p>Segmentação 3.1</p> <p>Segmentação 3.2</p>
5	<p>“O facto de ter que lidar com os militares nos tempos de repouso e a falta de atividades para preencher o tempo de repouso. Considero que com o decorrer da missão surge o sentimento de impotência, também por estarem longe de casa e das suas famílias.”</p> <p>“O risco do dia-a-dia que a certa altura mudou completamente, gerando ansiedade.”</p>	<p>Segmentação 3.5</p> <p>Segmentação 3.3</p> <p>Segmentação 3.4</p> <p>Segmentação 3.1</p>
6	<p>“É extremamente elevada, tendo em conta que o inesperado pode acontecer a qualquer momento.”</p>	<p>Segmentação 3.1</p>
7	<p>“Num teatro de operações como o Iraque o risco é permanente, sabendo que a qualquer altura ou a qualquer instante pode acontecer um atentado ou um ataque.”</p>	<p>Segmentação 3.1</p>
8	<p>“Incidentes críticos: ataque a quartel e bomba.”</p> <p>“Atividade operacional de rua é uma tarefa <i>stressante</i>.”</p>	<p>Segmentação 3.2</p> <p>Segmentação 3.1</p>

O quadro nº 6 apresenta a síntese de conteúdo das respostas à questão 4: “Identifique os *stressores* presentes na missão que potenciasssem o *stress*.”

Quadro nº6: Análise de resultados da questão 4

E	Unidade de Contexto	Unidade de Registo
1	<p>“Sair para a rua e não saber o que iríamos encontrar naquele dia, ou seja, o patrulhamento muito arriscado.”</p> <p>“A presença de armamento nas redondezas do quartel e as munições.”</p> <p>“Contacto com a população.”</p>	<p>Segmentação 4.4</p> <p>Segmentação 4.2</p> <p>Segmentação 4.8</p>
2	<p>“O perigo inerente à missão.”</p> <p>“Os incidentes que poderiam surgir das missões.”</p> <p>“A atividade operacional diária decorrente das missões.”</p> <p>“A distância da família e de Portugal e a gestão das relações do pessoal subordinado.”</p>	<p>Segmentação 4.2</p> <p>Segmentação 4.6</p> <p>Segmentação 4.4</p> <p>Segmentação 4.7</p>
3	<p>“No meu contingente (i.e. 2.º), praticamente aconteceu de tudo (e.g. emboscadas, bombardeamentos).”</p>	<p>Segmentação 4.6</p>
4	<p>“O clima vivido, muito diferente do que estamos habituados.”</p> <p>“A certa altura da missão o nível de perigosidade aumentou.”</p> <p>“Associado ao cansaço físico surgem os sintomas de <i>stress</i>.”</p> <p>“Considero que o tempo de missão é um <i>stressor</i>.”</p> <p>“Considero ainda como <i>stressor</i> uma emboscada que os militares tiveram.”</p> <p>“O facto de estarem longe de casa e das suas famílias.”</p>	<p>Segmentação 4.1</p> <p>Segmentação 4.2</p> <p>Segmentação 4.3</p> <p>Segmentação 4.5</p> <p>Segmentação 4.6</p> <p>Segmentação 4.7</p>
5	<p>“Identifico o antecipar e a consciência do risco.”</p> <p>“O tempo de missão.”</p> <p>“Quanto mais tempo longe de casa os militares passam, mais aumentam os níveis de <i>stress</i>.”</p> <p>“Os incidentes críticos vividos como ataques com armas ligeiras e um carro bomba.”</p>	<p>Segmentação 4.2</p> <p>Segmentação 4.5</p> <p>Segmentação 4.7</p> <p>Segmentação 4.6</p>
6	<p>“O medo, a surpresa, a ausência da família, o risco de um ataque.”</p>	<p>Segmentação 4.2</p> <p>Segmentação 4.7</p> <p>Segmentação 4.6</p>
7	<p>“O afastamento das rotinas pessoais e profissionais, associado à permanência em aquartelamento. Considero também o risco associado à missão e distância de casa.”</p>	<p>Segmentação 4.1</p> <p>Segmentação 4.5</p> <p>Segmentação 4.7</p>
8	<p>“A distância por estar longe de casa.”</p> <p>“O serviço operacional diário intensivo.”</p> <p>“Risco eminente.”</p> <p>“A relação com a população civil.”</p>	<p>Segmentação 4.7</p> <p>Segmentação 4.4</p> <p>Segmentação 4.2</p> <p>Segmentação 4.8</p>

Capítulo 5: Apresentação, Análise e Discussão dos resultados

Após ter sido feita uma análise individual a cada entrevista e por questões utilizando segmentações, foram analisados os segmentos das respostas através de uma análise quantitativa, na qual são quantificadas as unidades de registo, os entrevistados, as unidades de enumeração e os resultados. Esta análise é feita com vista à obtenção de percentagens significativas que permitam uma análise das respostas.

Tabela 18: Análise Quantitativa das Entrevistas

Análise Quantitativa										
	Entrevistados								Frequência	Resultados
	1	2	3	4	5	6	7	8		
Questão 1										
Segmentação 1.1		X	X	X		X	X	X	6	75%
Segmentação 1.2								X	1	12,5%
Segmentação 1.3		X			X	X			3	37,5%
Segmentação 1.4	X	X	X		X		X		5	62,5%
Segmentação 1.5	X	X		X					3	37,5%
Questão 2										
Segmentação 2.1				X	X		X		3	37,5%
Segmentação 2.2	X	X			X		X		4	50%
Segmentação 2.3	X				X				2	25%
Segmentação 2.4	X		X		X	X		X	5	62,5%
Segmentação 2.5	X	X					X	X	4	50%
Questão 3										
Segmentação 3.1	X	X	X	X	X	X	X	X	8	100%
Segmentação 3.2	X	X		X				X	4	50%
Segmentação 3.3	X				X				2	25%
Segmentação 3.4					X				1	12,5%
Segmentação 3.5					X				1	12,5%
Segmentação 3.6	X								1	12,5%
Questão 4										
Segmentação 4.1				X			X		2	25%
Segmentação 4.2	X	X		X	X	X		X	6	75%
Segmentação 4.3				X					1	12,5%
Segmentação 4.4	X	X						X	3	37,5%
Segmentação 4.5				X	X		X		3	37,5%
Segmentação 4.6		X	X	X	X	X			5	62,5%
Segmentação 4.7		X		X	X	X	X	X	6	75%
Segmentação 4.8	X							X	2	25%

5.6.1. Análise e discussão dos resultados

Relativamente à questão 1 “Na sua opinião quais são os motivos de ingresso dos militares na missão do Iraque?” (ver Apêndice D referente ao resumo das respostas dos entrevistados à questão 1), 75% dos entrevistados consideram que o principal motivo de ingresso dos militares na missão do Iraque foi o facto de a missão ser totalmente diferente das outras missões internacionais, sendo que 62,5% dos entrevistados considera o fator monetário impulsionador. Esta resposta vai de encontro à verificação da hipótese 4.

Capítulo 5: Apresentação, Análise e Discussão dos resultados

Aliado ao que foi referido anteriormente, 37,5% dos entrevistados considera a presença nos militares de um espírito patriótico, uma vontade de servir o país em qualquer circunstância. De referir ainda que a experiência pessoal decorrente da missão também é um fator a considerar como motivo de ingresso por parte dos entrevistados (37,5%).

Na questão 2 **“Qual a influência da missão nos níveis de bem-estar?”** (ver Apêndice E referente ao resumo das respostas dos entrevistados à questão 2) 62,5% dos entrevistados considera que é natural que o bem-estar, numa missão tão peculiar como a do Iraque, esteja em causa, no entanto houve um esforço muito grande por forma a proporcionar o conforto e o bem-estar nos militares. Para além disso, 50% dos entrevistados refere a alimentação e a água como um ponto positivo no bem-estar dos militares, referindo ainda que as comunicações para Portugal eram de fácil acesso e serviam para atenuar o *stress* vivenciado no dia-a-dia.

De referir ainda que apenas 37,5% dos entrevistados considera que a segurança ao perímetro do quartel proporciona bem-estar já que, fora da missão diária e em período de repouso era um fator crucial para poder sentir o bem-estar e o conforto estar num local em que o risco fosse minimizado através da manutenção da segurança a esse mesmo local.

Apesar de a temperatura, em excesso (calor) ou em falta (frio) poder ser considerada como um fator gerador de *stress* e de ter sido referenciada pelos entrevistados como um desafio físico e psicológico, alguns entrevistados (25%) consideram a temperatura como um fator que tem impacto nos níveis de bem-estar, isto deve-se ao facto de ter havido uma preocupação durante a missão em regular a temperatura por forma a proporcionar o bem-estar nos seus militares da melhor forma.

No que concerne à questão 3 **“Qual a influência da missão nos níveis de *stress*?”** (ver Apêndice F referente ao resumo das respostas dos entrevistados à questão 3) a totalidade dos entrevistados (100%) considera o risco eminente vivido no Iraque com um fator gerador de *stress* diário. Associado ao risco eminente, 50% dos entrevistados refere também a presença de incidentes críticos durante a sua atividade diária e o decorrer da missão, ou seja, o tempo de duração (25%) da mesma e o *stress* que lhe está associado pela exposição de forma prolongada a *stressores*.

Temos ainda apenas 12,5% dos entrevistados que consideram como fator de impacto nos níveis de *stress* a distância para Portugal, na medida em que o facto de estar longe de casa e das suas famílias ou de quem lhes são mais próximos gera falta de

Capítulo 5: Apresentação, Análise e Discussão dos resultados

conforto e de apoio. Ainda de referir que, 12,5% dos entrevistados consideram como *stressor* o excesso de tempo livre fruto do ambiente vivido nos quatro contingentes ter sido diferente e o isolamento que está intimamente ligado ao facto de os militares estarem longe de Portugal, aquartelados em circulo militar e com um ambiente social diferente do que estavam habituados.

Através destas duas respostas referentes ao *stress* e ao bem-estar é possível concluir que as missões internacionais têm influência nos níveis de *stress* e nos níveis de bem-estar, verifica-se mais uma vez a hipótese 1: “As missões internacionais influenciam os níveis de *stress* e bem-estar dos militares da GNR.”.

Por último, na questão 4 “Identifique os *stressores* (causas de *stress*) presentes na missão que potenciassem o *stress*.” (ver Apêndice G referente ao resumo das respostas dos entrevistados à questão 4) as repostas dos entrevistados não são consensuais, divergindo muito. Na maioria, 75% dos entrevistados considera o risco vivido e a distância de casa uma causa de *stress*, sendo que 62,5% dos entrevistados consideram ainda os incidentes críticos que viveram durante a missão. Por outro lado, apenas 37,5% dos entrevistados consideram a atividade operacional diária vivida no Iraque e o tempo de missão/isolamento vivido pelos militares como causa de *stress*. De referir ainda que uma percentagem diminuta de entrevistados, apenas 25%, consideram como causa de *stress* o clima vivido e as relações que se estabeleceram com a população civil.

Capítulo 6

Conclusões e Recomendações

6.1. Conclusões

Com a realização deste trabalho, procurou-se perceber qual o impacto que as missões internacionais têm nos níveis de *stress* e bem-estar, atendendo-se aos diferentes *stressores* e à sua relação com os níveis de *stress* e bem-estar.

Verificou-se que as motivações de ingresso na missão foram diversas, no entanto, é de destacar a vontade de ter novas experiências e tentativa de ter um melhor salário, ou seja, os militares sentem que através das missões internacionais é possível elevar a sua carreira profissional a outro nível, obtendo novas experiências e conhecimentos e uma maior capacidade económica.

Os resultados demonstraram que relativamente aos *life events* do pré-deslocamento (confiança na preparação, treino e equipamento e instabilidade psicológica) existem diferenças significativas entre as categorias profissionais, sendo que os Sargentos consideram uma média mais elevada na confiança na preparação, treino e equipamento e os Guardas na instabilidade psicológica.

Para além disso, verificou-se que os indivíduos que têm maior confiança na preparação, treino e equipamento são aqueles que apresentam um nível de *stress* percebido durante o deslocamento mais baixo. Desta forma, torna-se importante referenciar o aprontamento para a missão como uma fase crucial para o não aparecimento de *stress* durante o deslocamento e, como tal, providenciar níveis de bem-estar mais elevados.

Em relação aos *stressores* foi possível constatar que é superior na categoria de Guardas relativamente ao *stressor* contexto de trabalho em missão, *stressor* liderança e treino e *stressor* contexto familiar, sendo que também são evidentes na categoria de Sargentos. Concluiu-se ainda que quanto maior é a presença de *stressores* ao nível do contexto de trabalho da missão, ao nível da liderança e treino e ao nível do contexto familiar, maiores são os níveis de *stress*, ansiedade e depressão no pós-deslocamento. Contrariamente, quando comparados com o bem-estar alegria e o bem-estar serenidade

mostram uma correlação negativa e significativa, significando que quanto mais *stressores*, menor é o bem-estar.

Por outro lado, quando se observa a relação entre o *stress* e o bem-estar, verifica-se que quanto maior são os níveis de *stress* percebido vivenciado durante a missão, menores são os níveis de bem-estar alegria, bem-estar serenidade e funcionamento global adaptado, ou seja, relacionam-se de forma inversa. Desta forma, é possível concluir que as missões internacionais têm impacto nos níveis de *stress* e bem-estar nos militares da GNR.

Através dos resultados obtidos verificou-se que quanto maior é o *stress* percebido em missão maior são os níveis de *stress* no pós deslocamento e menores serão os níveis de bem-estar, conclui-se assim que as missões internacionais influenciam o dia-a-dia do militar da GNR. No que concerne ao bem-estar vivenciado durante o deslocamento (alegria, serenidade e funcionamento global adaptado), os indivíduos sentem-se realizados após-deslocamento.

Quanto ao suporte social, pode concluir-se que tem impacto tanto no durante o deslocamento como no pós-deslocamento, ou seja, a unidade tem um papel fundamental no proporcionar de bem-estar, ou seja, diminui o *stress*.

Procurando responder à pergunta de partida em estudo “Qual o impacto que as missões internacionais têm nos militares da GNR?”, pela análise dos resultados podemos considerar que as duas variáveis estão relacionadas, ou seja, que os níveis de *stress* e os níveis de bem-estar estão intimamente relacionados. Verifica-se portanto que as missões internacionais têm impacto nos militares ao nível do *stress* e ao nível do bem-estar.

A profissão de polícia é das mais *stressantes*, decorrente da atividade policial que os militares da GNR desenvolvem e, para além disso, das situações a que são sujeitos no ambiente operacional de uma missão, os militares da GNR, podem enfrentar situações que alteram os seus níveis de *stress* e bem-estar. Como tal, é uma temática que deve ser posta em estudo e que não deve ser descredibilizada no seio das organizações.

Apesar de as missões internacionais se materializarem num contexto completamente diferente da atividade policial diária do militar, o *stress* em missão é uma temática que deve ser estudada, não só pela sua especificidade mas também pelas repercussões que podem advir da participação dos militares nas missões e, consequentemente, no seu desempenho profissional e nos seus níveis de bem-estar.

6.2. Recomendações e Limitações da investigação

Tal como dizia *Albert Einstein*, “no meio da dificuldade encontra-se a oportunidade”, durante a realização deste estudo também foram encontradas vulnerabilidades e limitações que dificultaram a execução do mesmo, no entanto, devem ser encaradas em investigações futuras como *lesson learn*⁶⁷.

Uma importante limitação é o facto de haver pouca formação na Academia Militar para a realização deste tipo de trabalhos, principalmente para o tratamento dos dados que são recolhidos na fase do trabalho de campo. Considero que seria importante ministrar aulas que pudessem ajudar a trabalhar com o SPSS ou outro programa de tratamento de dados estatísticos e também fornecer conhecimentos acerca da forma como realizar/analisar entrevistas.

Uma outra limitação prende-se essencialmente com o facto de os inquéritos aplicados se basearem em opiniões, cuja credibilidade pode ser colocada em causa, na medida em que os mesmos, por vezes, podem ser respondidos da forma desejável mesmo sabendo que os inquéritos são de carácter confidencial.

6.3. Investigações futuras

Como investigações futuras, sugere-se que haja um aprofundar do estudo ao nível do *stress*/bem-estar associado ao tempo de duração da missão. Também seria interessante fazer um estudo ao nível do *stress*/bem-estar associado a outras valências da Guarda Nacional Republicana como a área territorial ou a área da investigação criminal. Por outro lado, considero que seria interessante abordar o tema do *stress* e do bem-estar associado a outros fatores de âmbito pessoal que possam influenciar o dia-a-dia do militar da Guarda e, conseqüentemente, os seus níveis de *stress* ou de bem-estar.

⁶⁷ Lições aprendidas.

Referências Bibliográficas

- Academia Militar – Direção de ensino. (2011). Norma de Execução Permanente (NEP) n.º 520/DE de 30 de junho. Trabalho de Investigação Aplicada (TIA) e outros trabalhos de investigação.
- Alves, A. (2010). *Introdução à Segurança*. Lisboa: Edição da Revista da Guarda Nacional Republicana.
- American Psychological Association (APA). (2010). *Publication manual of the American Psychological Association*. (6ª Edição). Washington DC: American Psychological Association
- Aviso nº 66/1991, de 22 de Maio. *Diário da República*, 1ª série A, nº 117, 2746-2790. Ministério dos Negócios Estrangeiros
- Azevedo, C. A., Azevedo, A. G. (2006). *Metodologia científica: contributos práticos para a elaboração de trabalhos académicos*. (8ªed.). Porto: C. Azevedo.
- Branco, C. (2010a). *A participação de Portugal em Operações de Paz. Êxitos, Problemas e Desafios*. Retirado: Maio, 10, 2013, de <http://www.ces.uc.pt/ecadernos/media/ecadernos6/@cetera%20-%20Carlos%20Branco.pdf>.
- Branco, C. (2010b). *Portugal e as Operações de Paz – Enquadramento Jurídico das Operações de Paz*. Fundação Mário Soares: Lisboa.
- Calado, M. (1998). *Tensão Psicológica vivenciada pelos agentes da Polícia de Segurança Pública (P.S.P.) em missão de Paz na Bósnia*. Dissertação apresentada com vista à obtenção do grau de mestre, Instituto de Psicologia Aplicada de Lisboa, Lisboa.
- Camara, P., Guerra, P., Rodrigues, J. (1997). *Humanator – Recursos Humanos e Sucesso Empresarial*. Lisboa: Dom Quixote.
- Cardoso, A. (2010). *Validação de duas escalas de stresse ocupacional para a Polícia de Segurança Pública*. Dissertação apresentada com vista à obtenção do grau

de mestre, Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra, Coimbra.

Castanho, A. (2009). *Stress e Sintomas de Stress Pós-Traumático – A PSP nas missões internacionais*. Dissertação apresentada com vista à obtenção do grau de mestre, Instituto Piaget Campus Universitário de Almada, Almada.

Cohen, L. (1988). *Life events and psychological functioning. Theoretical and Methodological Issues*. California: Sage Publications.

Cooper, C., Payne, R. (1988). *Causes, coping & consequences of stress at work*. Great Britain: John Wiley & Sons.

Costa, M. (2011). *Relação entre personalidade, vulnerabilidade ao stress e burnout nos elementos da Polícia de Segurança Pública*. Dissertação apresentada com vista à obtenção do grau de mestre, Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias, Faculdade de psicologia, Lisboa.

Cozens, C., Payne, R. (1999). *Stress in Health Professionals*. England: John Wiley & Sons.

Cruz, M. (2010). *Portugal e as Operações de Paz – A participação da Guarda Nacional Republicana em Operações de Paz*. Fundação Mário Soares: Lisboa.

Davenport, P. (2012) *Assessing deployment risk and resiliency factors and the adjustment outcomes of police officers serving in operation iraqi freedom and operation enduring freedom*. Retirado: Abril, 19, 2013, de https://digarchive.library.vcu.edu/bitstream/handle/10156/3695/Barrows_Paula_PhD.pdf?sequence=1.

Eysenck, M. (1994). *The Blackwell Dictionary of Cognitive Psychology*. Oxford: Blackwell Publishers.

Fortin, M., Côté, J., Filion, F. (2009). *Fundamentos e Etapas do Processo de Investigação*. Loures: Lusodidacta.

Gleitman, H., Fridlund, A., Reisberg D. (2002). *Psicologia*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.

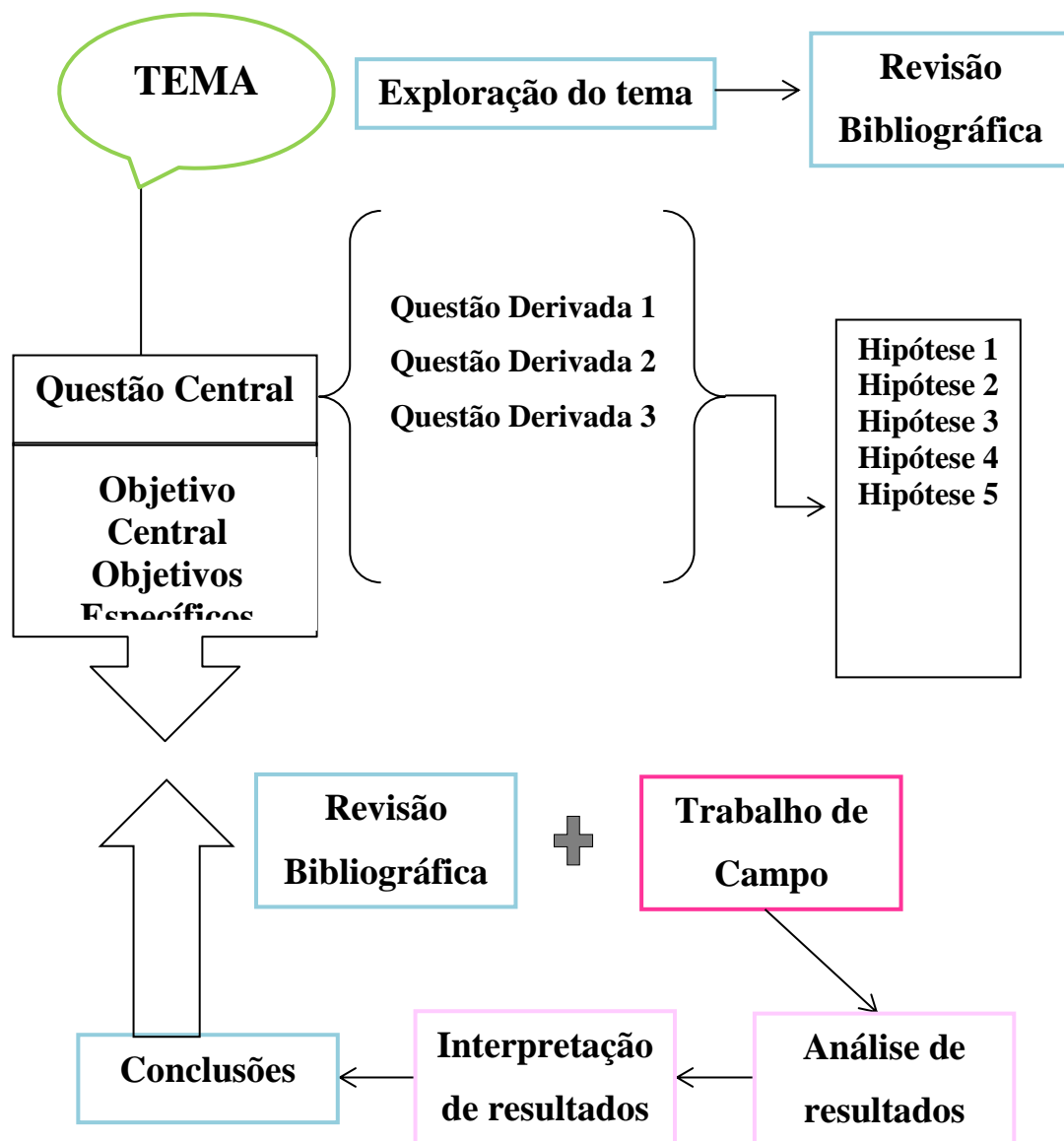
- Gonçalves, S. (2011). *Bem-estar no trabalho em contexto policial: O contributo dos valores e práticas organizacionais*. Dissertação apresentada com vista à obtenção do grau de doutor, Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa do Instituto Universitário de Lisboa, Lisboa.
- Goteman, D. (1995). *Inteligência Emocional*. Lisboa: Atividades Editoriais Lda.
- Hackfort, D., Schwenknezer, P. (1993). *Handbook of Research on Sport Psychology*. New York: Macmillan.
- Hespanhol, A. (2005). *Burnout e Stress Ocupacional*. Retirado: Maio, 29, 2013, de http://fortium.edu.br/blog/valeria_martins/files/2010/10/stress-1.pdf
- Hill, M., Hill, A. (2009). *Investigação por Questionários*. Lisboa: Edições Sílabo.
- Holister, G. (1967). *Experimental Stress Analysis*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Jones, E., Wessely, S. (2005). *Shell Shock to PTSD. Military Psychiatry from 1900 to the gulf war*. Canada: Psychology Press.
- Kaplan, H. (1996). *Psychosocial Stress. Perspectives on Structure, Theory Life-course and Methods*. California: Academic Press, Inc.
- Kearney, G., Creamer, M., Marshall, R., Goyne, A. (2003). *Military stress and performance. The Australian defense force experience*. Australia: Melbourne University Press.
- Kolk, B., McFarlane, A., Weisaeth, L. (1996). *Traumatic Stress. The effects of overwhelming experience on mind, body and society*. New York: the Guilford Press.
- Lei n.º 63/2007, de 6 de Novembro. *Diário da República*, 1ª série, nº 213, 8043-8051. Assembleia da República.
- Lopes, M., Palma, P., Ribeiro, R., Cunha, M. (2001). *Psicologia Aplicada*. Lisboa: Editora RH.

- Luís, F. (2011). *Burnout e Bem-estar no Trabalho: Estudo Exploratório na Divisão da Polícia de Segurança Pública de Portimão*. Dissertação apresentada com vista à obtenção do grau de mestre, Faculdade de Ciências Humanas e Sociais da Universidade do Algarve, Faro.
- Mascoli, S. (2000). *Reação ao Stress e Avaliação Percetiva Pessoal dos Militares da Guarda Nacional Republicana*. Dissertação apresentada com vista à obtenção do grau de mestre, Instituto Superior de Psicologia Aplicada de Lisboa, Lisboa.
- Nunes, A. (2001). *Questões Preliminares sobre ciências sociais*. Lisboa: Editorial Presença.
- Parreira, A. (2006). *Gestão do Stress e da Qualidade de Vida – Um guia para a ação*. Lisboa: Monitor – Projetos e Edições Lda.
- Paúl, C., Fonseca, A. (2001). *Psicossociologia da Saúde*. Lisboa: Climepsi Editores.
- Pires, C., Costa, P., Brites, S., Ferreira, S. (2002). *Psicologia – Sociedade e Bem-estar*. Leiria: Editorial Diferença.
- Quivy, R., e Campenhoutd, L. (2008). *Manual de investigação em ciências sociais (Marques, J., Mendes, M., Carvalho, M., Trad.)*. Lisboa: Gradiva.
- Rawls, A. (2010). *Surviving critical incidents: police officers, posttraumatic stress, and posttraumatic growth*. Retirado: Abril, 18, 2013, de <http://www.amberrawls.com/Binder1.pdf>.
- Ribeiro, J. (1999). *Investigação e avaliação Psicológica e Saúde*. Lisboa: Climepsi Editores.
- Rosa, C. (2008). *Bem-estar subjetivo interno de coerência e stress, ansiedade e depressão nos gestores de cliente da Caixa Geral de Depósitos*. Dissertação apresentada com vista à obtenção do grau de mestre, Instituto Superior de Psicologia Aplicada de Lisboa, Lisboa.
- Santos, S. (2007). *Suicídio nas forças policiais: um estudo comparativo na PSP, GNR e PJ*. Dissertação apresentada com vista à obtenção do grau de mestre, Instituto de Ciências Biomédicas Abel Salazar da Universidade do Porto, Porto.

- Sarmiento, M. (2013a). *Guia Prático sobre a Metodologia para a Elaboração, Escrita e Apresentação de Teses de Doutoramento, Dissertações de Mestrado e Trabalhos de Investigação Aplicada* (2ª Ed.). Lisboa: Universidade Lusíada Editora.
- Sarmiento, M. (2013b). *Metodologia científica para a elaboração, escrita e apresentação de teses*. Lisboa: Editora Universidade Lusíada (No prelo).
- Serra, A. (2003). *O distúrbio de stress pós traumático*. Linda-a-Velha: Vale e Vale Edições Lda.
- Silvestre, C. (2010). *Portugal e as Operações de Paz – Enquadramento jurídico das Operações de Apoio à Paz*. Fundação Mário Soares: Lisboa.
- Tehrani, N. (2004). *Workplace Trauma. Concepts, Assessment and Interventions*. New York: Brunner Routledge.
- Watson D., Clarck, L. (1994). *The Vicissitudes of Mood: A Schematic Model – The Nature of Emotion, fundamental questions*. New York: Oxford University Press.

Apêndice A

Estrutura do trabalho



Apêndice B

Inquérito por questionário

I - Dados pessoais e profissionais

É de todo o conveniente que preencha todos os dados que lhe forem pedidos.

1. Idade: ____
2. Estado civil

<input type="checkbox"/> Solteiro (a)	<input type="checkbox"/> Divorciado (a)
<input type="checkbox"/> Casado (a) ou a viver em união de facto	<input type="checkbox"/> Viúvo (a)
3. Tem filhos?

<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não
------------------------------	------------------------------
4. Se sim, quantos? ____
5. Habilitações literárias (completas):

<input type="checkbox"/> Menos do que o 9.º Ano	<input type="checkbox"/> 11.º Ano	<input type="checkbox"/> Licenciatura
<input type="checkbox"/> 9.º Ano	<input type="checkbox"/> 12.º Ano	<input type="checkbox"/> Outros: ____
<input type="checkbox"/> 10.º Ano	<input type="checkbox"/> Bacharelato	
6. Posto: _____
7. Durante quanto tempo esteve em missão no Iraque? _____
8. Há quanto tempo regressou dessa missão? _____
9. Cumpriu a missão até ao fim?

<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não. Porque regressou? _____
------------------------------	-------------------------------------------------------
10. Razões que o motivaram a aceitar ir em missão

<input type="checkbox"/> Vontade de ter novas experiências <input type="checkbox"/> Conseguir ter um melhor salário <input type="checkbox"/> Mudar de funções ou de serviço <input type="checkbox"/> Afastar-se de problemas no serviço <input type="checkbox"/> Outra razão. Qual? _____	<input type="checkbox"/> Afastar-se de problemas na família <input type="checkbox"/> Motivos humanitários ou altruístas <input type="checkbox"/> Valorização pessoal ou técnico-profissional
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------
11. Relativamente à sua missão, diria que: (escolha apenas uma opção)

<input type="checkbox"/> Gostou e vai tentar regressar ao mesmo país logo que tenha oportunidade	<input type="checkbox"/> Gostou mas não tenciona ir para outra missão <input type="checkbox"/> Não gostou mas não se importava de ir para outro país <input type="checkbox"/> Não gostou e arrepende-se de ter ido
--------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

II – Antes da missão

Tente recordar-se do seu trabalho antes da missão e responda em função do que sentiu nesse Período e da preparação que teve. Assinale com uma cruz a alternativa que melhor corresponde ao seu caso pessoal.

1	2	3	4	5
Nunca	Quase nunca	Às vezes	Com alguma frequência	Com muita frequência

	1	2	3	4	5
12. Antes da missão sentiu-se de alguma maneira emocionalmente em baixo (inseguro, ignorado, auto-estima baixa, envergonhado)?					
13. Antes da missão foi psicologicamente agredido por alguém?					
14. Sentiu que o equipamento que lhe foi distribuído era o adequado para a missão que desempenhou?					
15. Antes da missão presenciou alguma situação de violência física?					
16. O equipamento que lhe foi distribuído funcionava da forma como deveria funcionar?					
17. Considera que recebeu treino adequado?					
18. Antes da missão tinha algum conhecimento acerca de como tratar picadas de insetos, alergias e reações do corpo a condições climáticas?					
19. Considera que recebeu treino adequado para lidar com o clima da região?					
20. Considera que foi claramente informado acerca das expectativas da missão?					

III - Durante a missão

Tente recordar-se do seu trabalho durante a missão e responda em função do que sentiu nesse Período. Assinale com uma cruz a alternativa que melhor corresponde ao seu caso.

	1	2	3	4	5
21. Durante a missão sentiu-se incomodado com a ocorrência de acontecimentos inesperados?					
22. Durante a missão teve a sensação de que não conseguia controlar as coisas mais importantes da sua vida?					
23. Durante a missão, com que frequência se sentiu nervoso e “ <i>stressado</i> ”?					
24. Durante a missão teve de lidar com pequenos acontecimentos irritantes?					
25. Com que frequência teve a sensação que as coisas estavam a correr a seu favor, que as coisas lhe estavam a correr bem?					
26. Durante a missão, com que frequência teve a sensação que não conseguia lidar/aguentar com todas as coisas que tinha que fazer?					
27. Durante a missão, com que frequência teve a sensação de conseguir controlar os acontecimentos irritantes da sua vida?					
28. Durante a missão, com que frequência teve a sensação que estava “em cima do acontecimento”, isto é, a conseguir controlar tudo o					

que tinha para fazer?					
29. Durante a missão, com que frequência sentiu irritação por não conseguir controlar as coisas que lhe aconteciam?					
30. Durante a missão, com que frequência deu por si a pensar acerca das coisas que tem que conseguir fazer?					
31. Durante a missão sentiu bem consigo e feliz?					
32. . Durante a missão, com que frequência se sentiu realizado?					
33. Durante a missão, com que frequência se sentiu como se estivesse em casa e um bom ambiente?					
34. Com que frequência teve a sensação de camaradagem?					
35. Durante a missão com que frequência sentiu que a sua unidade era a sua família?					

36. Durante a sua missão experienciou algum acontecimento particularmente marcante (ex.: morte de alguém, acidente, agressões, etc.)?

☐ Não, não ocorreu nada que me tenha marcado negativamente

☐ Sim. Qual? _____

IV – Após missão

Por favor leia cada uma das afirmações abaixo e assinale quanto cada afirmação se aplicou a si durante o 1º ano após missão.

	1	2	3	4	5
36. Tive dificuldades em me acalmar					
37. Senti a minha boca seca					
38. Não consegui sentir nenhum sentimento positivo					
39. Senti dificuldades em respirar					
40. Tive dificuldade em tomar iniciativa para fazer as coisas					
41. Tive tendência a reagir em demasia, em determinadas situações					
42. Senti tremores (por ex., nas mãos)					
43. Senti que estava a utilizar muita energia nervosa					
44. Preocupei-me com situações em que podia entrar em pânico e fazer figura ridícula					
45. Senti que não tinha nada a esperar do futuro					
46. Dei por mim a ficar agitado					
47. Senti dificuldade em me relaxar					
48. Senti-me desanimado e melancólico					
49. Senti-me quase a entrar em pânico					
50. Não fui capaz de ter entusiasmo por nada					
51. Senti que não tinha muito valor como pessoa					
52. Senti alterações no meu coração sem fazer exercício físico					
53. Senti-me assustado sem ter tido uma boa razão para isso					

V – Bem-estar durante a missão

Abaixo estão listados vários sentimentos e emoções que pode ter sentido durante a missão.

Utilizando a escala acima referida, indique com que frequência se sentiu:

	1	2	3	4	5
54. Tenso					
55. Inquieto					
56. Preocupado					
57. Calmo					
58. Satisfeito					
59. Relaxado					
60. Deprimido					
61. Triste					
62. Infeliz					
63. Alegre					
64. Entusiasmado					
65. Otimista					

VI – Bem-estar após a missão

Abaixo estão listados vários sentimentos e emoções que pode ter sentido após a missão. Utilizando a escala acima referida, indique com que frequência se sentiu:

	1	2	3	4	5
66. Tenso					
67. Inquieto					
68. Preocupado					
69. Calmo					
70. Satisfeito					
71. Relaxado					
72. Deprimido					
73. Triste					
74. Infeliz					
75. Alegre					
76. Entusiasmado					
77. Otimista					

VII - *Stressores*

Abaixo estão listados os *stressores* (o que causa *stress*). Indique, com uma cruz, a intensidade com que foram sentidos os *stressores* durante a missão.

1	2	3	4	5
Nunca	Quase nunca	Às vezes	Quase Sempre	Sempre

	1	2	3	4	5
78. Trabalho excessivo					
79. Falta de recursos					
80. Diferença de separação de responsabilidades					
81. Equipamento/treino inadequado					
82. Liderança inconsistente					
83. Fadiga/cansaço					
84. Falta de tempo					
85. Eventos traumáticos					
86. Risco eminente					
87. Relações com a população civil					
88. Estar longe de casa					
89. Falta de conforto					
90. Dificuldade de comunicações para o país de origem					
91. Monotonia					
92. Isolamento					
93. Doença					
94. Mortes (civis e militares)					
95. Ataques					
96. Ameaças					
97. Terrorismo					
98. Alterações de Ordem Pública					

Outros: _____

Muito obrigada pela sua colaboração,
Com os melhores cumprimentos.



Apêndice C

Guião de Entrevista

No âmbito da estrutura curricular dos cursos ministrados na Academia Militar surge o presente Relatório Científico Final do Trabalho de Investigação Aplicada (RCFTIA), subordinado ao tema: “Os níveis de *stress* e bem-estar nos militares que participam em missões internacionais” conducente à obtenção do grau de Mestre em Ciências Militares, na especialidade de segurança.

O presente trabalho tem como objeto de estudo a avaliação dos níveis de *stress* e a avaliação dos níveis de bem-estar que são vivenciados pelos militares da GNR que participam em missões internacionais, no caso específico da missão no Iraque. E, ainda, a determinação das principais preocupações/sensações vivenciadas pelos militares, pretendendo-se apurar quais os motivos que levam à vivência do *stress*/bem-estar.

Identificação: _____

Função: _____

Local: _____

Data: _____

Posto: _____

1. Na sua opinião quais são os motivos de ingresso dos militares na missão do Iraque?
2. Qual a influência da missão nos níveis de bem-estar?
3. Qual a influência da missão nos níveis de *stress*?
4. Identifique os *stressores* (causas de *stress*) presentes na missão que potenciasssem o *stress*.

Muito Obrigada

Apêndice D

Síntese das respostas à questão 1

Quadro nº7: Síntese das respostas à questão 1

E	Resposta
1	<p>Relativamente aos motivos de ingresso dos militares na missão do Iraque considero existirem dois grupos de pessoas com objetivos diferentes: aqueles que ingressaram na missão no sentido de valorizar a sua carreira profissional e pessoal e aqueles que ingressaram na missão pelo reconhecimento monetário.</p> <p>A missão do Iraque foi uma missão muito rica e trouxe algumas recompensas, nomeadamente, o reconhecimento através de louvor, portanto existe um reconhecimento a ter em conta. No entanto, o reconhecimento monetário também é importante devido ao valor monetário que estas missões acarretam. Assim considero dois grupos os que ingressaram na missão pela vertente da carreira profissional e os outros militares que ingressaram na missão pela vertente compensatória da missão.</p>
2	<p>Uma experiência diferente, oportunidade de trabalhar num ambiente em que o grau de ameaça é mais latente. Para além disso, por razões altruístas, ao participar numa missão ao serviço da nação. Ainda de referir as questões monetárias que são uma compensação.</p>
3	<p>Foram de dois tipos: financeiros por um lado, e por outro o estar numa missão que muito dificilmente tornaria a existir com aquela especificidade.</p>
4	<p>A missão do Iraque é uma missão diferente das outras missões, com um teatro de operações totalmente distinto, com particularidades muito específicas.</p>
5	<p>Quando surge a missão do Iraque em 2003, já há algum período que a instituição Guarda Nacional Republicana não participava em missões internacionais. As características que estão inerentes a este tipo de Unidade (UI) penso que, de certa forma, cria nos militares uma vontade própria de pôr em prática toda a instrução que diariamente recebem, desta forma, as missões internacionais são à partida uma tarefa muito aliciante para os militares que têm este tipo de treino específico.</p> <p>Para além disso, não diria que o fator monetário não terá sido um fator importante, mas não tenho dúvida alguma de que não foi dos mais importantes. Digo isto porque no dia anterior à projeção do contingente para o Iraque houve um atendado no quartel que seria o destino do contingente.</p>
6	<p>Penso que indiscutivelmente foi a vontade em participar numa missão de elevado risco e única em representação do nosso País.</p>
7	<p>Considero que as motivações dos militares baseiam-se em dois fatores principais: um primeiro fator é o desafio de ir a uma missão internacional, sair da rotina dos serviços e da missão geral da Guarda em território nacional, desafiante em termos de carreira profissional, pela experiência que se colhe da missão. O outro fator é por questões monetárias, na medida em que, na generalidade dos militares andaram muito nos fatores de motivação. Em suma, prende-se essencialmente pelo desafio de integrar uma missão internacional e como fator monetário.</p>
8	<p>À semelhança dos outros contingentes, também o quarto contingente funcionou por voluntariado, aliado a isso, o facto de a missão do Iraque ser de outro índole, com um teatro de operações completamente diferente de outros, fez surgir nos militares uma certa curiosidade por ser um ambiente diferente e como já referi anteriormente, pelo facto de ser de regime voluntariado.</p>

Apêndice E

Síntese das respostas à questão 2

Quadro nº 8: Síntese das respostas à questão 2

E	Resposta
1	<p>Considero a missão muito peculiar em termos de bem-estar na medida em que mudámos de quartel 4 vezes, estivemos a viver 2 meses e meio com condições muito reduzidas, como tal, em termos de bem-estar, naturalmente que a missão foi um pouco dura também nesse aspeto. Para além disso, apanhámos uma altura complicada em termos de temperatura (muita chuva e frio).</p> <p>A alimentação considero que foi um pouco diferente daquela que estamos habituados, uma vez que a logística era Italiana, no entanto, bastante boa. O facto de termos tido a presença do capelão em alturas mais difíceis e de família como o Natal e a Páscoa, ajudou muito porque os militares por muito que se diga que o comandante de pelotão é o pai e o psicólogo, há assuntos que os militares gostam de desabafar com o capelão.</p>
2	No meu caso particular, a influência no nível de bem-estar é muito positiva, dado que tenho uma grande satisfação em ter cumprido um dever com a sorte, ou não, de não sofrer qualquer incidente. Para além disso, a alimentação era de qualidade e as comunicações de fácil acesso.
3	É perentório que influenciou os militares, porém foram estabelecidas atividades que tentaram colmatar isso. Nem sempre surtiram efeito como é óbvio quando se vai para uma missão que pretende auxiliar um povo, e quando damos por nós estamos no meio de guerra.
4	A missão que tive no Iraque de cerca de quatro meses e meio/cinco dividiu-se em três fases distintas: a primeira relativa à adaptação e receção de novas instalações. Durante esta primeira fase, a nível de segurança, considero que foi um período bastante calmo, penso que os níveis de <i>stress</i> se mantiveram baixos. Numa segunda fase, em termos de segurança, as coisas começaram a complicar, começamos a ter alguns ataques, a cidade começou a ser invadida pelas milícias. Numa terceira fase, na parte final, tivemos uma missão muito preenchida em termos de serviço operacional e é normal que a partir de determinada altura, com o cansaço, originado não só pelo serviço mas também pelo crescer de perigosidade provocou algum crescer de <i>stress</i> .
5	<p>O bem-estar é um assunto muito subjetivo, na medida em que o militar que decide ingressar neste tipo de missão à partida sabe que não vai sentir o bem-estar do dia-a-dia que é possível sentir em Portugal. Relativamente às missões que os militares desempenhavam na rua, o conforto numa missão de rua não existe.</p> <p>De resto, a nível de alimentação, era razoável, de dependência Italiana, comer comida tipicamente italiana é bom mas chega a uma determinada altura que não é muito agradável, no entanto, não considero que tenha sido um problema muito grave.</p> <p>Ao nível da segurança na própria base, também contribui para o bem-estar.</p>
6	Bastante grande visto que estamos fora da nossa zona de conforto, num ambiente tão específico como o do Iraque. No entanto, havia um certo conforto ou a tentativa dele.
7	Penso que o mais importante, que proporciona o bem-estar num teatro de operações tão específico como o do Iraque é a segurança, como tal, foram montados sistemas de segurança com forças colocadas para garantir o perímetro de segurança do aquartelamento. As comunicações para Portugal funcionavam com limitações mas havia sempre possibilidade de comunicar facilmente em períodos previamente definidos e a alimentação era boa.
8	Relativamente ao bem-estar, havia por parte do comando um esforço diário para disponibilizar, dentro dos possíveis, o conforto e o bem-estar. Existia um sistema de envio de cartas para Portugal por correio. De referir também que poderiam ser enviadas mensagens para o subagrupamento escritas no site da GNR, que criavam nos militares um sentimento de bem-estar.

Apêndice F

Síntese das respostas à questão 3

Quadro nº 9: Síntese das respostas à questão 3

E	Resposta
1	Só o facto de estarmos fechados 4 meses no quartel a conviver todos os dias com as mesmas pessoas e sair para a rua sem saber o que é que poderia acontecer, só por si, é um fator indutor de <i>stress</i> . Relativamente a incidentes críticos tivemos vários e considero também que o clima vivido no Iraque em termos de risco foi das missões em que a GNR participou em que o risco era mais elevado, estamos a falar do topo do risco. Assim, considero que o nível de ameaça é eminente porque as pessoas tinham armas e, para além disso, estamos a falar de um território com muitos riscos.
2	É mais propensa a influência nos níveis de <i>stress</i> em determinados acontecimentos, sendo que a segurança durante as operações era um fator <i>stressante</i> .
3	Pessoalmente, porque só assim poderei falar, efetivamente senti alguma alteração ao nível da capacidade de discernimento do que é efetivamente grave, por vezes achava determinado assunto grave e isso efetivamente alterou.
4	Apesar de considerar que as condições em que vivíamos não eram as ideais também não eram, de qualquer forma, más. De referir ainda que situação era de tal forma perigosa que os militares só saíam do quartel devidamente enquadrados e armados, apenas para o serviço operacional, e esta situação, por vezes, podia tornar-se desconfortável. Ao nível dos pontos críticos considero que houve alguns, pontos importantes da missão que geraram alguma ansiedade.
5	Considero que com o decorrer da missão, começam a surgir alguns problemas em Portugal, começa a surgir o sentimento de impotência por parte dos militares por se encontrarem longe das suas famílias e por não poderem deslocar-se a Portugal para resolver alguns desses problemas graves. Numa fase inicial, a falta de atividades para preencher o tempo de repouso, ou seja, o excesso de tempo livre, foi uma preocupação que o comando teve sempre em permanência. Considero que o importante era passar o tempo porque em termos de atividade aquilo que era mais gerador de <i>stress</i> não era só a atividade operacional por si mesma mas também o após atividade operacional. Era nesta altura que os militares pensavam no risco a que tinham estado expostos momentos antes e no que poderia ter acontecido. Numa fase mais avançada da missão, no caso do meu contingente, a partir de determinada altura, o risco do dia-a-dia mudou completamente, era quase sempre diário.
6	É extremamente elevada, tendo em conta que o inesperado pode acontecer a qualquer momento.
7	Penso que uma missão num teatro de operações como o Iraque o risco é permanente, o risco é diário e a força acaba por se adaptar à presença desse risco diário e permanente, sabendo que a qualquer altura ou a qualquer instante pode acontecer um atentado ou um ataque. No entanto, há uma adaptação da força para saber conviver com esse risco permanente, que faz com que os níveis de <i>stress</i> vão baixando conforme vai havendo essa adaptação.
8	Relativamente ao aprontamento, ou seja, antes de integrarmos a missão penso que não houve qualquer tipo de perceção de <i>stress</i> . O primeiro contingente viveu a descoberta da missão, por outro lado, o quarto contingente, sendo o último, viveu a fase das primeiras eleições e, como tal, sentia-se algum <i>stress</i> e ansiedade no seio da população. Considero que a atividade operacional diária de rua é a tarefa mais <i>stressante</i> de todas aquelas que o pelotão desempenhava. Para além disso, de referir duas situações (incidentes críticos): um ataque ao quartel e uma ameaça de bomba. De uma forma geral, sentia-se alguma ansiedade nos militares.

Apêndice G

Síntese de respostas à questão 4

Quadro nº 10: Síntese das respostas à questão 4

E	Resposta
1	Uma das causas do <i>stress</i> é o facto de a missão ser em local fechado, durante os 4 meses de missão os militares não podiam sair do quartel, ou seja, a rotina pode tornar-se num fator que causa muitas tensões e <i>stress</i> . A segunda causa de <i>stress</i> é o facto de sair para a rua e não saber o que iríamos encontrar naquele dia, ou seja, o patrulhamento muito mais ariscado gerava <i>stress</i> . Considero ainda o contacto com a população, por ser um território diferente, causa mais algum nervosismo.
2	O perigo inerente à missão, as más condições das instalações, a distância da família e de Portugal e a gestão das relações do pessoal subordinado, a atividade operacional diária decorrente das missões e os incidentes que poderiam surgir.
3	Emboscadas, bombardeamentos à base, etc.) acho que estes podem ser considerados alguns fatores <i>stressores</i> . Outro aspeto importante, e que foi bastante <i>stressante</i> por vezes foi o afastamento da família.
4	O Iraque por si só é um ambiente diferente por isso considero que o clima vivido, muito diferente que estamos habituados, muito mais quente do que o nosso, provoca logo algum desconforto. Durante a última fase, com um nível de segurança mais elevado, associado ao cansaço físico, começaram a aparecer sintomas de <i>stress</i> , principalmente porque a atividade operacional era constante. Considero também que o tempo de missão é um <i>stressor</i> . Para além disso, considero como <i>stressor</i> o incidente crítico que em que os militares da GNR foram emboscados, o facto de os militares estarem longe de casa é um <i>stressor</i> bastante evidenciado nesta missão.
5	Identifico o antecipar do risco como um <i>stressor</i> , a consciência do risco acaba por ser um fator que causa algum <i>stress</i> . Para além disso, com o adiantar da missão e do tempo de missão, quanto mais tempo os militares passam longe de Portugal mais aumenta, na minha opinião, os motivos que causam <i>stress</i> e que estão relacionados com as saudades de casa e com as pessoas que os militares deixam em Portugal e das quais sentem falta. Outro fator que considero causa de <i>stress</i> é o facto de ter havido uma indefinição acerca da data do regresso da missão. Considero também como fator de <i>stress</i> os contactos com os familiares. Existiram alguns incidentes críticos, nomeadamente, vários ataques com armas ligeiras (rajadas de espingardas automáticas). Os incidentes que considero como sendo os mais significativos e, que eu estivesse presente, apenas dois, de maior calibre, um ataque com recurso a rocket SPG7 e um carro bomba.
6	O medo, a surpresa, a ausência da família, o risco de um ataque.
7	Identifico como causas de <i>stress</i> o afastamento das rotinas pessoais. Por outro lado, a permanência em aquartelamento porque no Iraque. Ainda a referir o facto de por vezes existirem preocupações pessoais em território nacional e os militares pouco ou nada poderem fazer devido à distância de casa e, por isso, haver por vezes o sentimento de impotência. Considero também o risco associado à missão como um <i>stressor</i> .
8	Para além de tudo o que já referi anteriormente considero como potenciadores de <i>stress</i> a distância por estar longe de casa, o serviço operacional diário que, por ser tão intensivo e pelo risco eminente, se tornava por vezes <i>stressante</i> , a relação com a população civil e a própria motivação dos militares.

Apêndice H

Profissões *Stressantes*

Quadro nº 11: Estudos acerca das profissões mais *stressantes*

Survey 1988	Survey 1997	Survey 2005
Mineiro	Guarda Prisional	Professor
Polícia	Polícia	Polícia
Piloto	Assistente Social	Assistente Social
Guarda Prisional	Professora	Paramédico
Dentista	Tripulante Ambulância	Profissional Call Center
Actor	Enfermeiro	Guarda Prisional
Político	Médico	
Médico	Bombeiro	
Enfermeiro	Dentista	
Professora	Mineiro	

Fonte: Gonçalves (2011)

Apêndice I

Correlação entre fatores antes, durante e pós-deslocamento

Tabela 19: Correlações entre fatores antes, durante e pós-deslocamento

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1- Idade do inquirido	1																			
2- Número de filhos	-0,27**	1																		
3- Cumpriu a missão até ao fim?	-0,09	0,13	1																	
4 – Life Event I (confiança na preparação, treino, equipamento)	0,04	0,06	0,08	1																
5 – Life Event II (instabilidade psicológica)	-0,06	-0,19**	0,02	-0,22**	1															
6- Stressor I (Contexto de trabalho em missão)	-0,13	-0,10	-0,03	-0,23**	0,57**	1														
7- Stressor II (Contexto extremo)	-0,09	-0,10	-0,06	0,18*	0,28**	0,47**	1													
8- Stressor III (Liderança e treino)	-0,25**	0,11	-0,06	-0,31**	0,34**	0,65**	0,32**	1												
9-Stressor IV (Contexto familiar)	-0,01	-0,21**	0,06	-0,12	0,39**	0,63**	0,42**	0,44**	1											
10- Stress percebido em missão	-0,20**	-0,13	-0,18*	-0,50**	0,35**	0,59**	0,32**	0,54**	0,55**	1										
11- Stress pós-missão	-0,14	-0,05	-0,12	-0,56**	0,27**	0,56**	-0,03	0,42**	0,40**	0,64**	1									
12-Ansiedade pós-missão	-0,06	-0,03	-0,12	-0,51**	0,13	0,56**	0,03	0,36**	0,32**	0,57**	0,80**	1								
13-Depressão pós-missão	0,03	-0,05	-0,10	-0,27**	0,20**	0,52**	0,10	0,26**	0,22**	0,35**	0,54**	0,69**	1							
14- Suporte social da unidade durante a missão	0,04	0,24**	0,07	0,05	-0,29**	-0,48**	-0,34**	-0,38**	-0,49**	-0,59**	-0,28**	-0,23**	-0,32**	1						
15- Bem- estar alegria durante o deslocamento	0,26**	-0,06	-0,40**	0,29**	-0,31**	-0,43**	-0,21**	-0,46**	-0,45**	-0,55**	-0,38**	-0,26**	-0,26**	0,38**	1					
16- Bem-estar serenidade durante o deslocamento	0,22**	0,16*	-0,11	0,20**	-0,29**	-0,47**	-0,31**	-0,31**	-0,51**	-0,66**	-0,46**	-0,35**	-0,38**	0,58**	0,65**	1				
17- Funcionamento global adaptado durante o deslocamento	-0,08	0,09	0,29**	0,08	-0,34**	-0,29**	-0,06	-0,11	-0,14	-0,26**	-0,26**	-0,26**	-0,31**	0,12	-0,03	0,04	1			
18-Bem-estar alegria Pós-deslocamento	0,25**	-0,08	-0,42**	0,25**	-0,25**	-0,37**	-0,20**	-0,42**	-0,42**	-0,50**	-0,31**	-0,22**	-0,23**	0,35**	0,99**	0,64**	-0,08	1		
19-Bem-estar serenidade Pós-deslocamento	0,32**	-0,06	-0,15*	0,29**	-0,39**	-0,64**	-0,25**	-0,62**	-0,52**	-0,66**	-0,48**	-0,43**	-0,40**	0,48**	0,77**	0,63**	0,17*	0,74**	1	
20-Funcionamento global adaptado Pós-deslocamento	-0,12	-0,010	-0,20**	-0,13	-0,15*	-0,13	0,05	0,25**	0,002	0,04	-0,08	-0,16*	-0,20**	-0,03	0,04	0,02	0,56**	0,04	0,06	1

Anexo J

Modelo Transaccional de Lazarus e Folkman (1984) e Modelo sobre o Bem-estar

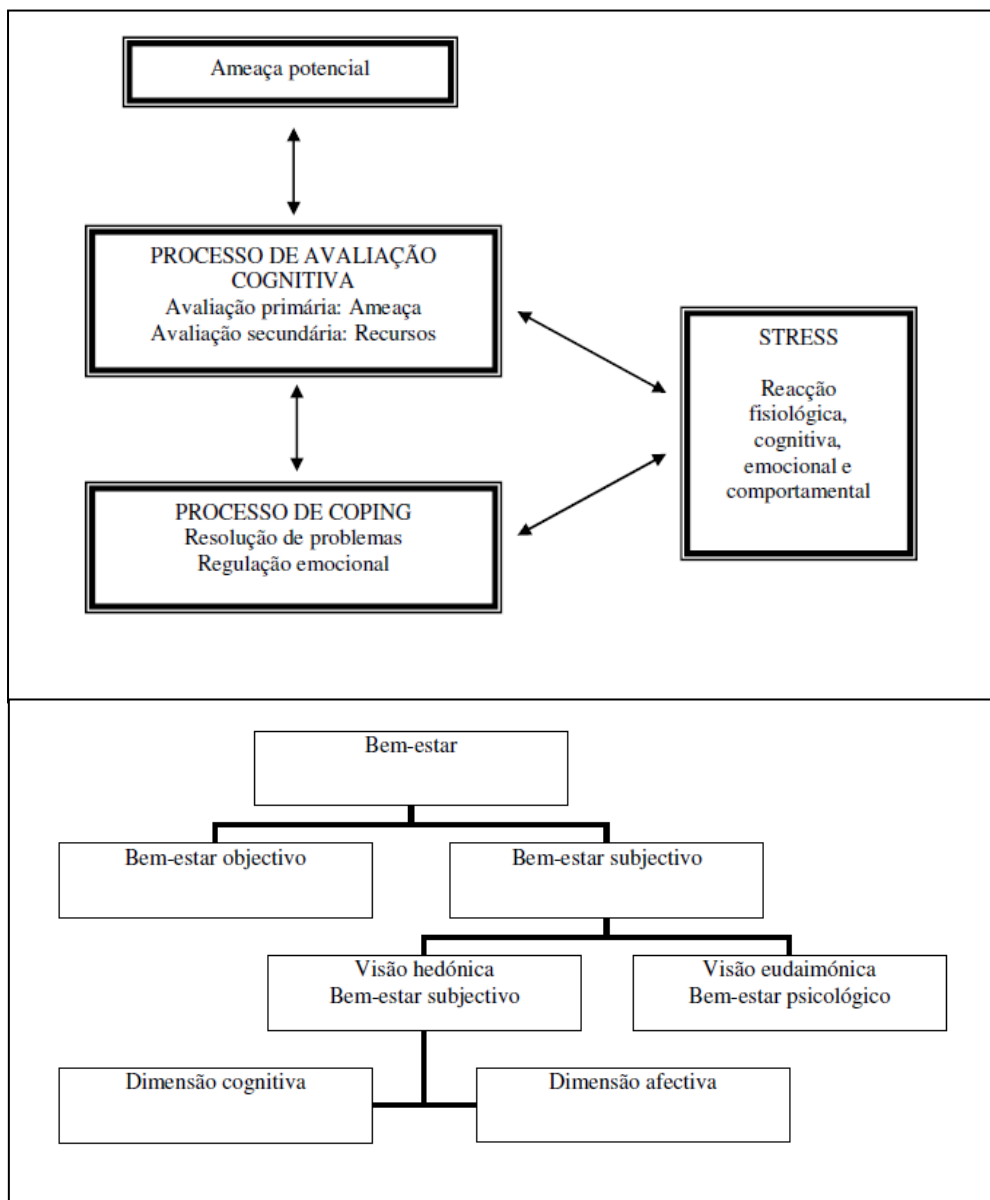


Figura nº 12: Modelos sobre o *stress* e sobre o bem-estar

Fonte: Gonçalves, (2011)

Anexo K

Missões SPU

Tabela 20: Missões SPU

Organização	País	Operação	Data	Efetivos Militares			Total
				Of	Sarg	Praç	
ONU	Timor-Leste	UNTAET	MAR00- JUN02	19	35	246	300
COLIGAÇÃO Ad hoc	Iraque	Antiga Babilónia	NOV03-FEV05	21	42	341	404
ACORDO BILATERAL	Timor-Leste	LAFAEK	JUN06 – AGO06	34	82	652	768
ONU		UNMIT	AGO06 – EM CURSO				
União Europeia	Bósnia Herzegovina	Missão Althea	FEV08 – EM CURSO	2	8	32	42
				76	167	1271	1514

Fonte: Cruz (2010)